

**PROPUESTA DE FORMACIÓN SOBRE EL USO DE PAUSAS LABORALES ACTIVAS  
DIRIGIDA A DOCENTES PARA FORTALECER SUS RELACIONES  
INTERPERSONALES DURANTE LA JORNADA ACADÉMICA**

**JOHANNA AVENDAÑO LEÓN**

**JAVIER OSWALDO CARDENAS TORRES**

**Asesor: DANIEL ANTONIO ABELLA VILLAMIL**

**UNIVERSIDAD LIBRE DE COLOMBIA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
BOGOTÁ**

**2016**

**PROPUESTA DE FORMACIÓN SOBRE EL USO DE PAUSAS LABORALES ACTIVAS**  
**DIRIGIDA A DOCENTES PARA FORTALECER SUS RELACIONES**  
**INTERPERSONALES DURANTE LA JORNADA ACADÈMICA**

**Presentado por:**

**JOHANNA AVENDAÑO LEÓN**

**JAVIER OSWALDO CARDENAS TORRES**

**UNIVERSIDAD LIBRE DE COLOMBIA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**BOGOTÁ**

**2016**

**Índice general de contenido**

1. Planteamiento del problema.....	31
1.1. Descripción de la situación problémica .....	31

1.2.	Marco de antecedentes .....	46
1.2.1.	Antecedentes investigativos a nivel Internacional.....	47
1.2.2.	Antecedentes investigativos a nivel Nacional .....	50
1.2.3.	Antecedentes investigativos a nivel Local.....	53
1.3.	Justificación.....	56
1.4.	Pregunta investigativa .....	57
1.5.	Objetivos .....	58
1.5.2.	Objetivos Específicos .....	58
1.5.3.	Tareas de Investigación. ....	58
2.	Aproximación al marco teórico conceptual .....	60
2.1.	Las pausas laborales activas .....	60
2.1.1.	Definición de pausas activas.....	61
2.1.2.	La Gimnasia laboral.....	63
2.1.3.	Hábitos saludables, la Pausa Activa .....	63
2.1.4.	Tipos de pausas activas.....	65
2.1.5.	Ámbito laboral .....	66
2.2.	Las relaciones interpersonales.....	67
2.2.1.	Relaciones Humanas en el ámbito laboral.....	69
2.3.	Guía 34: Guía para el mejoramiento institucional de la autoevaluación al plan de mejoramiento, ministerio de educación, Vélez, (2008). ....	70
2.3.1.	Pasos para el mejoramiento .....	71
3.	Marco Legal .....	74
4.	Metodología de la investigación .....	78
4.1.	Fenomenología.....	79
4.2.	Investigación Acción.....	80
4.3.	Población.....	82
4.3.1.	Caracterización de la población y contexto .....	82
4.3.1.1.	Análisis del entorno local.....	82
4.3.1.2.	Antecedentes legales o jurídicos .....	83

4.3.1.3.	Datos históricos de la Institución.....	84
4.3.1.4.	Descripción del grupo de docentes .....	85
5.	Propuesta.....	86
5.1.	La fase de Reflexión Inicial .....	87
5.2.	Fase de planificación.....	88
5.3.	Fase de acción o implementación.....	91
5.4.	Fase de Reflexión o evaluación.....	92
5.5.	Fase de socialización y difusión.....	93
5.6.	Instrumentos para la recolección de información. ....	94
5.6.1.	Encuesta en línea (Escala de Likert).....	94
5.6.2.	Entrevistas estructuradas .....	94
5.6.3.	Aplicación y análisis de resultados.....	95
5.6.3.1.	Resumen general de la propuesta.....	102
6.	Resultados .....	108
7.	Recomendaciones .....	112
8.	Referencias Bibliográficas .....	114
9.	Documentos Apéndice .....	118
9.1.	Carta de autorización uso de información institucional. ....	118
9.2.	Formatos entrevista semiestructurada Docentes. ....	119
9.3.	Formatos entrevista semiestructurada Directivos. ....	124
9.4.	Formato Focus Group.....	128
9.5.	Talleres .....	131

### Índice de gráficos

**Gráfico 1.** Percepción del grupo de profesores frente al tema del apoyo entre compañeros ante situaciones difíciles..... 36

**Gráfico 2.** Percepción del grupo de profesores frente al tema del buen ambiente de trabajo. .... 37

<b>Gráfico 3.</b> Percepción del grupo de profesores frente al tema del compromiso en trabajo.....	38
<b>Gráfico 4.</b> Percepción del grupo de profesores frente al tema de lo amistoso que es el ambiente de trabajo.....	39
<b>Gráfico 5.</b> Percepción del grupo de profesores frente al tema del espacio disponible para la realización de pausas activas. ....	40
<b>Gráfico 6.</b> Percepción del grupo de profesores frente al tema de considerar justa la carga laboral actual dentro de la organización. ....	41
<b>Gráfico 7.</b> Percepción del grupo de profesores frente grado de satisfacción del trabajo realizado dentro de la organización. ....	42
<b>Gráfico 8.</b> Percepción del grupo de profesores frente a los espacios destinados para realizar ejercicios orientados por un profesional idóneo. ....	43
<b>Gráfico 9.</b> Porcentaje de profesores que manifiestan haber presentado un diagnóstico médico ocasionado por estrés laboral. ....	44
<b>Gráfico 10.</b> Percepción del grupo de profesores frente a las capacitaciones sobre el uso adecuado de pausas activas. ....	45
<b>Gráfico 11.</b> Género de los docentes encuestados .....	96
<b>Gráfico 12.</b> Rango de edades de los docentes encuestados. ....	96
<b>Gráfico 13.</b> Antigüedad laboral dentro de la institución de los docentes encuestados.....	96
<b>Gráfico 14.</b> Intensidad horaria semanal de los docentes entrevistados. ....	96
<b>Gráfico 15.</b> Uso del tiempo libre. ....	97
<b>Gráfico 16.</b> Percepción de la importancia de realizar actividades físicas. ....	97
<b>Gráfico 17.</b> Percepción de los riesgos físicos asociados al ejercicio profesional.....	97
<b>Gráfico 18.</b> Percepción de la influencia de las labores en el estado de ánimo y físico. ....	97
<b>Gráfico 19.</b> Percepción de la influencia de las labores en el ambiente laboral. ....	98
<b>Gráfico 20.</b> Percepción de la forma en que se proponen las metas docentes y su influencia en el clima laboral.....	98
<b>Gráfico 21.</b> Percepción de como las directivas promueven el sentido de pertenencia con la institución.....	98
<b>Gráfico 22.</b> Percepción de la existencia de un espacio de tiempo para descansar dentro de la jornada laboral. ....	99
<b>Gráfico 23.</b> Percepción de la existencia y aplicación de programas de prevención y salud ocupacional. ....	99
<b>Gráfico 24.</b> Percepción de las bondades y beneficios de realizar pausas laborales activas. ....	99
<b>Gráfico 25.</b> Percepción acerca de la efectividad de aplicar pausas laborales activas.....	100
<b>Gráfico 26.</b> Percepción acerca de la capacitación a docentes respecto a la prevención de riesgos laborales. ....	100
<b>Gráfico 27.</b> Percepción de la hora el día que más genera estrés laboral. ....	100
<b>Gráfico 28.</b> Percepción acerca de lo justa que es la carga laboral.....	101

<b>Gráfico 29.</b> Percepción acerca de las actividades que promueven el bienestar de los docentes. .....	101
<b>Gráfico 30.</b> Percepción acerca de la efectividad de las pausas laborales en cuanto al mejoramiento de las relaciones interpersonales.....	101

FORMATO R.A.E 1. Información General	
Tipo de documento	Trabajo de grado Especialización
Acceso al documento	Universidad Libre. Biblioteca Bosque Popular
Título del documento	PROPUESTA DE FORMACIÓN SOBRE EL USO DE PAUSAS LABORALES ACTIVAS DIRIGIDA A DOCENTES PARA FORTALECER SUS RELACIONES INTERPERSONALES DURANTE LA JORNADA ACADÉMICA
Autor(es)	JAVIER OSWALDO CARDENAS TORRES  JOHANNA AVENDAÑO LEÓN
Asesor	DANIEL ANTONIO ABELLA VILLAMIL
Publicación	
Unidad Patrocinante	Universidad Libre – Facultad de Ciencias de la Educación – Especialización en Docencia Universitaria – Gerencia y Proyección De La Educación
Palabras Claves	PAUSAS LABORALES ACTIVAS, RELACIONES INTERPERSONALES, PLAN DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL, ÁMBITO LABORAL.

2. Descripción.
La necesidad de indagar lo referente a las relaciones interpersonales, la pausas laborales activas y la relación con la práctica profesional de los docentes que laboran en la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento, lleva al grupo de investigación a realizar una búsqueda bibliográfica de los antecedentes de las pausas laborales activas, su

marco legal e investigaciones alrededor del tema, así como las posibles investigaciones realizadas, pretendiendo dar cuenta de ello a través de una entrevista en línea realizada a los profesores de la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento, para tener un mayor conocimiento y acercamiento de lo que saben o conocen, incluso de lo que han vivido en su ámbito laboral. Luego de hacer un análisis a los resultados obtenidos, se determina que efectivamente existe una problemática en la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento, la cual está afectando el cuerpo docente, en aspectos relacionados con:

1. Las relaciones interpersonales.
2. La ausencia de pausas laborales activas.

Desde el panorama que describe la problemática es evidente la necesidad de desarrollar este proyecto de investigación el cual es justificado por la situación que se presenta en la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento y el cual se soporta en la utilización de los sistemas de recolección de datos: los registros institucionales y las conclusiones obtenidas en la encuesta con la muestra de docentes.

De acuerdo a lo anterior, se plantea la siguiente PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN: ¿Cuáles son los factores que se deben involucrar en la elaboración de una propuesta de formación docente sobre el uso de pausas laborales activas, con el fin de fortalecer las relaciones interpersonales de la Institución Educativa liceo Isabel Sarmiento ubicado en el municipio de Soacha?

### ***Objetivo General***

Plantear una propuesta de formación dirigida a docentes, por medio del uso de las pausas laborales activas, para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento.



### **Objetivos Específicos**

- sensibilizar a los docentes respecto al desarrollo de las pausas laborales activas, para la identificación de hábitos saludables asociados a su entorno laboral.
- Identificar los factores interpersonales y de gestión para la viabilización en el desarrollo de la propuesta de formación docente.
- Diseñar la propuesta de formación docente a través del uso de Pausas Laborales Activas para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales en la Institución educativa Liceo Isabel Sarmiento.

Se retomaron autores en cuatro categorías como:

### **CATEGORÍA 1:**

#### **PAUSAS LABORALES ACTIVAS:**

- <http://npausa.cl/historia-gimnasia-laboral/> consulta 2 de agosto de 2016.
- <http://www.areacucuta.com/3-tipos-de-pausas-activas-para-realizar-en-el-gimnasio-o-en-la-oficina/> búsqueda 02/08/16.
- Lima, V. (2016). Gimnástica Laboral: Actividad Física no Ambiente de Trabajo. Recuperada de <http://npausa.cl/historia-gimnasia-laboral/>
- Reyes, a. (2010). Promoción de la pausa activa como herramienta pedagógica en espacios académico-formativos. Medellín: universidad de Antioquia.
- Castillo M., González C., García P., Jaque J., Morales V., (2014) *Aplicación de un programa de pausas laborales activas en funcionarios universitarios chilenos*. Universidad Católica del Maule, Curicó, Chile.
- Gomero, c. (2006). Medicina del trabajo, medicina ocupacional y del medio ambiente y salud ocupacional. Revista médica. Hered, 17.

- Ibáñez (2010). *Distribución de diagnósticos y su relación con los factores demográficos en docentes del Magisterio en el 2010*. (Tesis de especialización en salud ocupacional) Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia.
- leesamx. (21 de 11 de 2012). Obtenido de <https://leesamx.wordpress.com/2012/11/21/el-estres-laboral-en-los-docentes/>
- Lima, V. (2016). *Gimnástica Laboral: Actividad Física no Ambiente de Trabajo*. Recuperada de <http://npausa.cl/historia-gimnasia-laboral/>
- Pacheco, a., & tenorio, m. (2014). *Aplicación de un plan de pausas activas en la jornada laboral del personal administrativo y trabajadores del área de salud n°1 Pumapungo de la coordinación zonal 6 del ministerio de salud pública en la provincia del Azuay*. Ecuador.
- Pierángeli (2014) *Implicancias de la pausa activa laboral en empleados de la ciudad de la Rioja*. (Tesis de pregrado) Instituto Universitario de ciencias de la salud Fundación H. A. Barcelona.
- Reyes, a. (2010). *Promoción de la pausa activa como herramienta pedagógica en espacios académico-formativos*. Medellín: universidad de Antioquia.
- Ríos, P. (2007) *Pausa laboral activa en los profesores del centro de acondicionamiento y preparación física (CAPF) de la liga de natación de Antioquia*. (Monografía para optar al título de especialista en educación física). Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.

## **CATEGORÍA 2:**

### **RELACIONES INTERPERSONALES:**

- Hargreaves D. (1986). *Las relaciones interpersonales en la educación*. Madrid, España, Editorial Narcea S.A.
- De la Torre, F. (2000). *Relaciones Humanas en el ámbito laboral*. México, Editorial Trillas.

- Espejo L., Perico A., Quesada M., (2014) *“Educando para el docente” Sistematización de experiencias de terapia ocupacional en el estudio de los factores de riesgo psicosocial que afectan a los y a las docentes de los colegios distritales de la localidad de Engativá en la ciudad de Bogotá.* (Trabajo de grado para optar al título de Terapeuta Ocupacional) Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Galdeano h., (2007) Factores de riesgo psicosocial en profesores de educación secundaria. Universidad de Lérida, Lérida, España.
- Walters, J. (s.f.). Inteligencias múltiples, la teoría en práctica, Howard Gardner. Barcelona, España, Editorial Paidós.
- Pérez, m. (1990). Investigación acción: aplicaciones al campo de lo social y educativo. Madrid: dykinson.
- Restrepo A, Colorado, Cabrera. (s. f.). *Desgaste emocional en docentes oficiales de Medellín, Colombia.* Revista de salud pública Vol. 8. Recuperado de <http://www.scielosp.org/pdf/rsap/v8n1/v8n1a06.pdf>.

### **CATEGORÍA 3:**

#### **PLAN DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL:**

- Vélez, C. (2008). Guía 34: Guía para el mejoramiento institucional de la autoevaluación al plan de mejoramiento. Ministerio Nacional de Educación.

### **CATEGORIA 4:**

#### **ÁMBITO LABORAL:**

- Decisión 584, sustitución de la decisión 547: Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2004). Organización de los Estados Americanos OEA, Guayaquil, Ecuador.

- Decreto 1295 de 1994, Secretaria general de la alcaldía mayor de Bogotá D.C. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>
- Decreto 1443 de 2014. "Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo" Ministerio de trabajo, Bogotá, Colombia.
- Decreto 1655 de 20 de agosto de 2015, "Por el cual se adiciona el Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación para reglamentar el artículo 21 de la Ley 1562 de 2012 sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y se dictan otras disposiciones" Ministerio de educación nacional. Colombia.
- Gomero, c. (2006). Medicina del trabajo, medicina ocupacional y del medio ambiente y salud ocupacional. Revista médica. Hered, 17.
- Ley 1562 del 11 de julio de 2012. "Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional". Congreso de la república, Colombia. Recuperado de [www.mintrabajo.gov.co/component/.../261-ley-1562-del-11-de-julio-de-2012](http://www.mintrabajo.gov.co/component/.../261-ley-1562-del-11-de-julio-de-2012)
- Lima, V. (2016). Gimnástica Laboral: Actividad Física no Ambiente de Trabajo. Recuperada de <http://npausa.cl/historia-gimnasia-laboral/>
- Www.mintrabajo.gov.co. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad-julio-decretos-2014/3700-decreto-1443-del-31-de-julio-de-2014.html>
- Tesis de investigación. (12 de 04 de 2012). Tesisdeinvestig.blogspot.com.co. Obtenido de <http://tesisdeinvestig.blogspot.com.co/2012/04/poblacion-y-muestra-ejemplo.html>.
- Velandia (2014) *La salud mental docente como enfermedad profesional*. Instituto Latinoamericano de Altos Estudios ILAE.

**REFERENCIAS:**

- Área interdisciplinaria de estudios del deporte. (2012) EFDeportes.com, Revista Digital. Buenos Aires, recuperado de: <http://www.efdeportes.com/>
- Alcaldía de Bogotá. (22 de 06 de 1994). Wwww.alcaldiabogota.gov.co. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/norma1.jsp?i=2629>
- Báez J., (2009). *Investigación cualitativa 2da Edición*. Madrid, España, ESIC Editorial.
- Bermúdez, j., & Phathio, I. (2015). Pei de la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento. Soacha.
- Bonilla, f. (28 de 06 de 2012). Bibliotecadigital.univalle.edu.co. Obtenido de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/4370/1/cb-0460628.pdf>
- Cárdenas, E. (2011). Guía metodológica para la elaboración de la propuesta de intervención educativa. Bogotá.
- Castillo M., González C., García P., Jaque J., Morales V., (2014) *Aplicación de un programa de pausas laborales activas en funcionarios universitarios chilenos*. Universidad Católica del Maule, Curicó, Chile.
- Castello, Antoni, Cano, & merixtell. (2011). Wwww.aufop.com. Obtenido de <file:///c:/users/javicato/downloads/dialnet-inteligenciainterpersonal-4620047.pdf>
- Cifuentes, r. (2011). Modalidades, estrategias y técnicas de investigación cualitativa. Noveduc.
- Coppee, g. (1998). Los servicios de la salud en el trabajo y la práctica. Madrid.

- Decisión 584, sustitución de la decisión 547: Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2004). Organización de los Estados Americanos OEA, Guayaquil, Ecuador.
- Decreto 1295 de 1994, Secretaria general de la alcaldía mayor de Bogotá D.C. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>
- Decreto 1443 de 2014. "Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo" Ministerio de trabajo, Bogotá, Colombia.
- Decreto 1655 de 20 de agosto de 2015, "Por el cual se adiciona el Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación para reglamentar el artículo 21 de la Ley 1562 de 2012 sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y se dictan otras disposiciones" Ministerio de educación nacional. Colombia.
- De la Torre, F. (2000). *Relaciones Humanas en el ámbito laboral*. México, Editorial Trillas.
- Espejo L., Perico A., Quesada M., (2014) *"Educando para el docente" Sistematización de experiencias de terapia ocupacional en el estudio de los factores de riesgo psicosocial que afectan a los y a las docentes de los colegios distritales de la localidad de Engativá en la ciudad de Bogotá*. (Trabajo de grado para optar al título de Terapeuta Ocupacional) Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Galdeanoa h., (2007) Factores de riesgo psicosocial en profesores de educación secundaria. Universidad de Lérida, Lérida, España.
- Gomero, c. (2006). Medicina del trabajo, medicina ocupacional y del medio ambiente y salud ocupacional. Revista médica. Hered, 17.

- Gurdian A., (2007). *El paradigma cualitativo en la investigación socio educativo*. San José, Costa Rica, Investigación y Desarrollo Educativo Regional (IDER).
- Hargreaves D. (1986). *Las relaciones interpersonales en la educación*. Madrid, España, Editorial Narcea S.A.
- <http://npausa.cl/historia-gimnasia-laboral/> consulta 2 de agosto de 2016.
- <http://www.areacucuta.com/3-tipos-de-pausas-activas-para-realizar-en-el-gimnasio-o-en-la-oficina/> búsqueda 02/08/16.
- Ibáñez (2010). *Distribución de diagnósticos y su relación con los factores demográficos en docentes del Magisterio en el 2010*. (Tesis de especialización en salud ocupacional) Universidad del rosario, Bogotá, Colombia.
- leesamx. (21 de 11 de 2012). Obtenido de <https://ieesamx.wordpress.com/2012/11/21/el-estres-laboral-en-los-docentes/>
- Infed. (s.f.). Infed.org. Obtenido de <http://infed.org/mobi/action-research/>
- Lewin, k. (1996). Bases metodológicas de la investigación educativa. Barcelona.
- Ley 1562 del 11 de julio de 2012. "Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional". Congreso de la república, Colombia. Recuperado de [www.mintrabajo.gov.co/component/.../261-ley-1562-del-11-de-julio-de-2012](http://www.mintrabajo.gov.co/component/.../261-ley-1562-del-11-de-julio-de-2012)
- Lima, V. (2016). Gimnástica Laboral: Actividad Física no Ambiente de Trabajo. Recuperada de <http://npausa.cl/historia-gimnasia-laboral/>
- Llauradó, o. (12 de 12 de 2014). Blog de netquest. Obtenido de <http://www.netquest.com/blog/es/la-escala-de-likert-que-es-y-como-utilizarla/>

- Ministerio de salud de argentina. (2015). Www.msal.gob.ar. Obtenido de <http://www.msal.gob.ar/>
- Ministerio de trabajo de Colombia. (31 de 07 de 2014). Www.mintrabajo.gov.co. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad-julio-decretos-2014/3700-decreto-1443-del-31-de-julio-de-2014.html>
- Ministerio de educación nacional-Fiduprevisora S.A.- Fondo de Prestaciones Sociales del Magisterio FOMAG (2013) *Lista de enfermedades laborales para los educadores afiliados al fondo nacional de prestaciones sociales del magisterio.*
- Walters, J. (s.f.). Inteligencias múltiples, la teoría en práctica, Howard Gardner. Barcelona, España, Editorial Paidós.
- Www.mintrabajo.gov.co. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad-julio-decretos-2014/3700-decreto-1443-del-31-de-julio-de-2014.html>
- Orozco, a. (2007). Desarrollo de un programa académico de intervención en el campo de la salud laboral. Inserción del fisioterapeuta en formación en escenarios de salud laboral. Bogotá: universidad del rosario.
- Pacheco, a., & tenorio, m. (2014). Aplicación de un plan de pausas activas en la jornada laboral del personal administrativo y trabajadores del área de salud nº1 Pumapungo de la coordinación zonal 6 del ministerio de salud pública en la provincia del Azuay. Ecuador.
- Pérez, m. (1990). Investigación acción: aplicaciones al campo de lo social y educativo. Madrid: dykinson.
- Presidencia de la república. (11 de 07 de 2012). Wsp.presidencia.gov.co. Obtenido de <http://wsp.presidencia.gov.co/normativa/leyes/documents/ley156211072012.pdf>



- Pierángeli (2014) *Implicancias de la pausa activa laboral en empleados de la ciudad de la Rioja*. (Tesis de pregrado) Instituto Universitario de ciencias de la salud Fundación H. A. Barcelona.
  
- Pulido, r. (2007). Abordaje hermenéutico de la investigación cualitativa. Teorías, procesos, técnicas. Universidad cooperativa de Colombia, Bogotá, Colombia.
  
- Reyes, a. (2010). Promoción de la pausa activa como herramienta pedagógica en espacios académico-formativos. Medellín: universidad de Antioquia.
  
- Restrepo A, Colorado, Cabrera. (s. f.). *Desgaste emocional en docentes oficiales de Medellín, Colombia*. Revista de salud pública Vol. 8. Recuperado de <http://www.scielosp.org/pdf/rsap/v8n1/v8n1a06.pdf>.
  
- Ríos, P. (2007) Pausa laboral activa en los profesores del centro de acondicionamiento y preparación física (CAPF) de la liga de natación de Antioquia. (Monografía para optar al título de especialista en educación física). Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.
  
- Rivas, a. (2009). Salud ocupacional. Guatemala: universidad mariano Gálvez de Guatemala.
  
- Sánchez, d. (2004). El círculo hermenéutico y los límites de una filosofía de la lectura. Madrid: Uned.
  
- Tesis de investigación. (12 de 04 de 2012). Tesisdeinvestig.blogspot.com.co. Obtenido de <http://tesisdeinvestig.blogspot.com.co/2012/04/poblacion-y-muestra-ejemplo.html>
  
- Tesis de investigación. (12 de 04 de 2012). Tesisdeinvestig.blogspot.com.co. Obtenido de <http://tesisdeinvestig.blogspot.com.co/2012/04/poblacion-y-muestra-ejemplo.html>
  
- Velandia (2014) *La salud mental docente como enfermedad profesional*. Instituto Latinoamericano de Altos Estudios ILAE.

- Vélez, C. (2008). Guía 34: Guía para el mejoramiento institucional de la autoevaluación al plan de mejoramiento. Ministerio Nacional de Educación.

#### 4. Contenidos

### **CAPITULO 1.**

### **DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLÈMICA**

Para delimitar el problema se utilizaron dos elementos:

1. OBSERVACIÓN PARTICIPANTE: (Cualitativa): Esta observación fue utilizada como DIAGNOSTICO- para establecer la incidencia del problema.
2. CONSULTA DE REGISTROS INSTITUCIONALES: se solicita autorización a la institución para acceder a documentación institucional, relacionados con cargas laborales, espacios para realizar Pausas Laborales Activas y patologías docentes.
3. Entrevista GRUPO FOCAL: esta se realizó a 17 docentes de la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento

Partiendo de la observación los resultados de la entrevista al grupo focal (diagnostica) se planteó la siguiente pregunta investigativa:

¿Cuáles son los factores que se deben involucrar en la elaboración de una propuesta de formación docente sobre el uso de pausas laborales activas, con el fin de fortalecer las relaciones interpersonales de la Institución Educativa liceo Isabel Sarmiento ubicado en el municipio de Soacha?

Los objetivos están expuestos en la descripción de este documento.

## **CAPITULO 2.**

### **MARCO TEÓRICO**

**CATEGORÍA 1:** PAUSAS LABORALES ACTIVAS

**CATEGORÍA 2:** RELACIONES INTERPERSONALES

**CATEGORÍA 3:** PLAN DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL

**CATEGORIA 4:** ÁMBITO LABORAL

## **CAPITULO 3.**

### **MARCO LEGAL**

- constitución política de 1991 artículo 25: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.
  
- Ministerio de gobierno de la república de Colombia Decreto número 1295 de 1994 artículo 2° “objetivos del sistema general de riesgos profesionales”, artículo 56, responsabilidades del Gobierno Nacional, expedir las normas reglamentarias técnicas tendientes a garantizar la seguridad de los trabajadores y de la población en general, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
  
- El consejo andino de ministros de relaciones exteriores, la Comunidad Andina, Decisión 584 “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”, mediante el cual se establecen las normas fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo que sirven de base para la gradual y progresiva armonización de las leyes y los reglamentos que regulen las situaciones particulares de las actividades laborales que se desarrollan en cada uno de los Países Miembros,

- Congreso de Colombia Ley 1562 del 11 de julio de 2012, artículo 1° el programa de salud ocupacional se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Ministerio del trabajo en Decreto Número 1443 Del 31 de julio de 2014, dicta disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Ministerio de Educación Nacional decreto 1655 del 20 de agosto de 2015: el decreto 1075 de 2015, es el único reglamentario del sector educación para reglamentar el artículo 21 de la ley 1562 de 2012 sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo para los educadores afiliados al fondo nacional de prestaciones sociales del magisterio y se dictan otras disposiciones, en dicho decreto en la sección 1, artículo 2.4.4.3.1.1 Establecer los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, la vigilancia epidemiológica, los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, las actividades de promoción y prevención, la Tabla de Enfermedades Laborales y el Manual de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral y el **Artículo 2.4.4.3.1.2.**

#### **CAPITULO 4.**

##### **DISEÑO METODOLOGICO**

Se explica en el siguiente ítem de este RAE correspondiente a METODOLOGÍA.

#### **CAPITULO 5.**

##### **PROPUESTA PEDAGÓGICA**

Uno de los factores que ha venido afectando la práctica docente es la limitación a seguir lineamientos establecidos por el ministerio de educación, que si bien es cierto son requisitos para lograr una estandarización en el modelo educativo, se están dejando de lado la autonomía educativa que permiten tener un papel activo en la profesión docente.

Por esta razón, el equipo investigador busca crear una propuesta de formación docente donde a través del uso de las pausas laborales activas que propendan al fortalecimiento de las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento. A través de esta propuesta se busca estrategias de innovación que se implementen desde el área de gestión y se materialice en acciones pedagógicas que contribuyan al bienestar de la comunidad. Esta propuesta se realizará bajo la aplicación de 5 talleres los cuales son:



## **CAPITULO 6.**

### **ANÁLISIS Y RESULTADOS**

Se presenta el análisis y los resultados tanto cualitativamente, como cuantitativamente de forma detallada en el trabajo de grado. (Ver PDF)

## **CAPITULOS 7 Y 8.**

### **RESULTADOS Y SUGERENCIAS**

Se explica en el último ítem de este RAE, correspondiente a RESULTADOS

## **5. Metodología**

El trabajo de grado se enmarca en la **INVESTIGACIÓN CUALITATIVA**, debido a que se busca plantear una propuesta de formación dirigida a docentes, que les permita reconocer la importancia del uso de las Pausas Laborales Activas en la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento de la ciudad de Soacha, con el fin de repercutir positivamente en las relaciones interpersonales a través del proceso de indagación como partida, descripción e interpretación de un suceso o fenómeno social en su contexto natural. El propósito del paradigma cualitativo, es reconstruir el conocimiento de la realidad tal y como lo observan los actores en su escenario concreto, relacionando lo subjetivo, lo cultural, el proceso social y el significado individual y colectivo de las realidades que se analizan, busca descubrir e interpretar situaciones y prácticas sociales singulares ubicándolas en un mundo real, tal y como se desenvuelven en su contexto natural. (Pulido, 2007).

Del mismo modo, el enfoque cualitativo es contemplado por quien afirma que en este proceso donde los seres humanos tienen historia, cultura, viven en condiciones particulares y por ello la realidad social es compleja se requiere de una metodología con procesos de indagación, interacción y socialización donde se mezcla la subjetividad con la objetividad, con el fin de buscar conocimiento o respuestas a preguntas planteadas. (Cifuentes, 2011).

Báez, (s.f.) “menciona que el objeto del método cualitativo es el conocimiento de la situación de la realidad”, y lo más habitual es que accedemos a ella a través del discurso, entendiendo por discurso (R. Muchinelli, 2011) todo texto producido por alguien en una situación de comunicación interpersonal, sea esta oral, escrita o filmada (o de cualquiera otra forma, como v.gr.dibujada). Ahora bien, Báez, también menciona que la investigación cualitativa se utiliza para comprender las complejas interrelaciones que se dan en las realidades por las que se interesa, para ello trata de:

- Definir las imágenes sociales preconscientes
- Captar, contextualizar e interpretar en términos culturales concretos, las actitudes y motivaciones básicas de los distintos grupos sociales.

Partiendo de esta premisa, se entiende que el grupo investigador busca comprender la situación actual presentada en la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento, encontrando las percepciones y realidades a través de diferentes instrumentos de recolección de datos.

### **Fenomenología:**

Ahora bien, la ruta metodológica del presente trabajo se enmarca en la fenomenología, debido a que se establecen las instancias responsables en la conciencia del sujeto sin, aparentemente, la incidencia del objeto lo cual se denomina subjetividad. Equivale a desconectar al objeto de la relación. El enfoque fenomenológico propone para el análisis

las categorías de sujeto, subjetividad y significación, cuya mutua filiación se encuentra en los conceptos de interioridad y vivencia.

Siguiendo a Husserl (1859 - 1938), la ciencia ignora este mundo, olvidando así sus propios fundamentos. Pero la filosofía tiene como tarea interrogar al mundo de la vida sin dar nada por descontado.

La fenomenología describe las vivencias y aclara el sentido que nos envuelve en nuestra vida cotidiana, es decir, el significado del ser humano, la experiencia que somos, en síntesis: lo que somos. Este enfoque permite la comprensión e interpretación de la realidad, los significados de las personas, percepciones, intenciones y acciones. (Guardián, 2007).

Ahora bien, el trabajo de investigación busca entender cómo en la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento, los docentes vivencian sus relaciones interpersonales dentro de las cuales se presentan oportunidades de mejora y sobre la cual los investigadores buscan crear una propuesta que permita mejorarlas, a través de una estrategia orientada dentro de las pausas laborales activas.

Dentro de la ruta metodológica se diseñaron entrevistas aplicadas a docentes, con el fin de conocer sus impresiones y a partir de ellas se realizará un análisis de los resultados con el objetivo de crear una propuesta de formación que permita mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes y directivos.

### ***INVESTIGACIÓN ACCIÓN:***

El tipo de investigación que se desarrollará a lo largo del trabajo de grado será Investigación acción. Por lo tanto, inicialmente se hará una breve definición de la i-a que se ocupa de estudiar y explorar una situación social, en este caso educativa, con el fin de fortalecerla. Dentro de este intento existen unos indagadores. Es decir, se busca explorar las prácticas educativas en la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento que no



permiten unas relaciones interpersonales sanas desde los escenarios naturales de interacción buscando una alternativa de solución en la práctica de las pausas laborales activas.

Según K. Lewin (1946): La investigación acción es un proceso de investigación orientado al cambio social caracterizado por una activa y democrática participación en la toma de decisiones. En sus trabajos iniciales Lewin (1952), comparó la efectividad de las conferencias, la enseñanza individualizada y la toma de decisiones en grupo para cambiar hábitos y actitudes en relación con ciertos productos comestibles como el aceite de hígado de bacalao y la leche.

Más adelante, Carr y Kemis (1986:165-166; en versión española: 177) argumentan en relación con la investigación acción que para que esta exista, debe darse 3 condiciones necesarias y conjuntamente suficientes:

- Que un proyecto se haya planteado como una práctica social, considerada como una forma de acción estratégica susceptible de mejoramiento.
- Que dicho proyecto avance a través de una espiral de bucles o de ciclos de planeamiento, acción, observación y reflexión, estando todas estas actividades puestas en funcionamiento de modo crítico e interrelacionado.
- El proyecto implique a los responsables de la práctica en todos y cada uno de los momentos de la actividad, ampliando gradualmente la participación en el mismo, para incluir a otros de los afectados por la práctica, y mantener un control colaborativo del proceso.

La investigación acción se estructura en ciclos de investigación en espiral contando cada ciclo con cuatro momentos claves: fase de reflexión inicial, fase de planificación, fase de acción y fase de reflexión, generando esta última un nuevo ciclo de investigación.

Este tipo de investigación permitirá fortalecer las relaciones interpersonales entre los docentes en la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento a través de la creación de una propuesta de formación que se origina en la dirección de la institución y se plantea como un plan de mejoramiento a través de las pausas laborales activas dentro de las fases establecidas por Lewin.

Se puede decir que la finalidad es fortalecer la situación laboral en la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento unificando la teoría, la práctica, la acción y la reflexión sin dejar de lado la visión de la institución y los parámetros a seguir desde el ámbito de la dirección.

#### 6. Resultados.

Durante el desarrollo de esta propuesta en la Institución educativa Liceo Isabel Sarmiento se pudieron evidenciar algunos varios factores que son comunes en la mayoría de instituciones educativas en la ciudad de Bogotá y sus alrededores, los cuales están afectando en gran medida la salud física, emocional y el ambiente laboral. los factores que se hallaron fueron:

- Los docentes de la institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento presentan patologías relacionadas a su actividad laboral, lo que indica la importancia y la necesidad de hacer una intervención por parte del grupo de investigación.
- Existe una rivalidad causada por los niveles de exigencia institucional hacia el cuerpo docente, lo que dificulta el trabajo en equipo y la colaboración para alcanzar las metas propuestas.
- La Institución Educativa liceo Isabel sarmiento no cuenta con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual está reglamentado en el artículo 1° de la Ley 1562 del 11 de julio de 2012.

- Los docentes de la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento, no cuentan ni tienen establecido el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo el cual se establece en la ley 1562 de 2012 y al cual hace referencia el decreto 1655 de 2015.
- Los docentes no cuentan con espacios adecuados dentro de la jornada laboral que le permita el desarrollo actividades relacionadas con las Pausas Laborales Activas.
- La mayoría de docentes entrevistados no conocen los riesgos asociados a su profesión docente, los factores que afectan su desempeño dentro y fuera de las aulas, ni tampoco la importancia del cuidado de la salud física y emocional.

Debido al panorama laboral que viven los docentes de la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento, se pretende institucionalizar la propuesta de formación docente, como un elemento innovador el cual contribuya al bienestar físico y emocional, que mejore significativamente el clima laboral dentro de la institución, aportando tanto a las directivas como al cuerpo docente una oportunidad para fortalecer las relaciones interpersonales entre cada uno de sus integrantes.

El análisis realizado por parte del grupo investigador de la propuesta de formación, basados en su experiencia como docentes, el análisis de la información recolectada como parte de la metodología de investigación y los conocimientos adquiridos en su formación como profesionales de la educación con conocimientos en el área de humanidades, educación física y gerencia de la educación respectivamente, consideran de gran relevancia llevar a cabo esta propuesta investigativa para el mejoramiento e innovación del ejercicio de la docencia en Colombia, teniendo en cuenta las metas de alcanzar mayores niveles de calidad educativa pero sobre todo las necesidades de fortalecer la calidad de vida, el entorno laboral y las relaciones interpersonales de los profesores.

Por tal motivo, se busca innovar en la dinámica laboral docente mediante el planteamiento de una propuesta de formación basada en la práctica de pausas laborales activas que aumentan en cierta medida el nivel de actividad física en los profesores, esperando que con ello cambie radicalmente los hábitos cotidianos durante las jornadas laborales, que

disminuya el estrés y los problemas de salud asociados a la carga laboral, los aspectos y situaciones que pueden afectar la condición mental, pero sobre todo que mejore la armonía, la cooperación y las relaciones interpersonales entre compañeros. Lo primordial es que los docentes tengan conocimiento y experiencia en el uso de pausas laborales de tal manera que se convierten en hacedores, orientadores y beneficiarios de las prácticas orientadas al mejoramiento de su desempeño.

Es importante que dicha propuesta no solo involucre la investigación e innovación como herramientas para su desarrollo sino la participación activa de docentes, y directivas de las instituciones educativas, que su desarrollo se fundamenta en el diálogo, la comunicación asertiva y la retroalimentación continua entre los actores directos y los desarrolladores de la propuesta, esto con el fin de seguir mejorando, desarrollando e implementando los resultados de este ejercicio en otros niveles de educación como es el de la docencia universitaria.

A continuación, se presentan los resultados que se desprenden del análisis de los objetivos formulados:

- Los docentes se sienten intranquilos de expresar sus percepciones y sentimientos por temor a las represalias que la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento pueda tomar frente a sus opiniones en cuanto al clima laboral y relaciones interpersonales. Por esta razón se utilizan diferentes instrumentos de recolección de datos: observación, encuesta online y entrevistas semiestructuradas, con el fin de encontrar información verídica acerca de la situación de las relaciones interpersonales.
- Los docentes de la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento comprenden el impacto de algunos hábitos saludables, sin embargo, se les dificulta la práctica de los mismos debido a que se cuenta con espacios reducidos para el desarrollo de capacitaciones.

- Dentro de los factores interpersonales identificados se encontró que los docentes consideran importante un programa de pausas laborales activas, puesto que a la fecha no se han realizado campañas de capacitación y prevención de riesgos laborales dentro de la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento.
- Dentro de los factores de Gestión se evidencia que el equipo administrativo ha recibido de buena manera la aplicación de los instrumentos de recolección de datos y la participación es activa frente a la propuesta. Se encuentran a la expectativa del inicio de la propuesta de formación.

El diseño de la propuesta de formación requiere del compromiso y sentido de pertenencia de toda la comunidad educativa (Docentes, Directivos), con el fin de evaluar sus resultados.

#### 7. Sugerencias.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos del estudio de la viabilización de una propuesta de formación sobre el uso de las pausas laborales activas dirigida a docentes para fortalecer sus relaciones interpersonales durante la jornada académica se hace indispensable generar una serie de recomendaciones con el fin de ampliar la cobertura de la propuesta e involucrar a toda la comunidad educativa:

- Cada uno de los miembros que hacen parte de la comunidad educativa (Docentes – Directivos) Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento deben comprometerse y participar activamente dentro del desarrollo de la propuesta, con el fin de obtener resultados impactantes.

- Se requiere de espacios propicios para la aplicación de los diferentes instrumentos de recolección de datos, de esta manera los resultados obtenidos serán fidedignos y confiables.
- Se recomienda dar continuidad en la aplicación de los otros instrumentos de recolección de datos de acuerdo al cronograma establecido y realizar el desarrollo de los talleres dentro de las fechas establecidas.
- Se recomienda evaluar el impacto de la propuesta de formación donde se ha desarrollado, con el fin de diseñar nuevas estrategias que permitan ampliar la cobertura e involucrar a los estudiantes que son la razón de ser de la institución educativa.
- Se considera necesario que la propuesta se desarrolle de forma presencial y dentro de las fechas establecidas, de tal manera que los docentes tengan mayores oportunidades para resolver dudas y adquirir más conocimientos.
- Todo el proceso desarrollado durante la investigación, permitió la adquisición de habilidades de gestión y el acercamiento a las pausas laborales activas como una estrategia para fortalecer las relaciones interpersonales.

Elaborado por:	JAVIER OSWALDO CARDENAS TORRES – JOHANNA AVENDAÑO LEÓN		
Revisado por:			
Fecha de elaboración del Resumen:	05	09	2016

## **1. Planteamiento del problema**

### **1.1. Descripción de la situación problemática**

La necesidad de indagar lo referente a las relaciones interpersonales, la pausas laborales activas y la relación con la práctica profesional de los docentes que laboran en la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento, lleva al grupo de investigación a realizar una búsqueda bibliográfica de los antecedentes de las pausas laborales activas, su marco legal e investigaciones alrededor del tema, así como las posibles investigaciones realizadas, pretendiendo dar cuenta de ello a través de una entrevista en línea realizada a los profesores de la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento, para tener un mayor conocimiento y acercamiento de lo que saben o conocen, incluso de lo que han vivido en su ámbito laboral.

Esta propuesta de investigación surge de la experiencia adquirida como directivo docente del departamento de convivencia de la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento, haciendo uso de uno de los elementos de la investigación como lo es la (observación), se halló que: los docentes durante su jornada laboral no cuentan con espacios adecuados para sus horas pedagógicas no catedráticas, en los registros institucionales de cargas laborales los docentes tienen un promedio de 36 a 38 horas cátedra y 2 a 3 horas pedagógicas, las cuales están destinadas para revisar evaluaciones, apuntes de los estudiantes, acompañamientos en horas de descanso o para hacer reemplazos cuando falta algún docente, la mayoría de los docentes durante una jornada académica tienen muy poco espacio para descansar o tomar un refrigerio, con relación a espacios para hacer una pausa activa se evidencia la ausencia de estos para su práctica,

de igual manera, se encontró que a raíz de la amplia carga académica, los docentes se muestran irritados y estresados, existe muy poca comunicación entre ellos y sus relaciones interpersonales se ven afectadas por aspectos emocionales.

Para ratificar esta observación, se solicitó autorización por parte de las directivas de la Institución Educativa, para acceder a información relacionada con la carga académica y patologías de la población seleccionada (ver apéndice Carta de autorización para uso de información institucional).

En primera instancia se hizo una revisión desde los registros que reposan en la secretaría general de la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento acerca del grupo docente y sus antecedentes donde se encontró la siguiente información: la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento cuenta con un total de 16 docentes los cuales 7 son licenciados, 4 normalistas, 4 estudiantes de licenciatura, 1 bachiller en Artes y 1 auxiliar de preescolar para un total de 17 docentes, de los cuales 7 son mujeres y 10 son hombres, en cada una de las asignaturas estipuladas por la institución. Los docentes se encuentran entre los 25 y 30 años en promedio, de los cuales 7 docentes su estado civil son solteros y 9 de ellos son casados o en unión libre marital de hecho.

Continuando con este proceso, se elabora una tabla, la cual proviene del grupo muestra de la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento, en ella se pretende dar a conocer información propia de cada uno de los docentes.



Tabla 1:

Descripción de carga académica y patologías de la población muestra.

N <sup>o</sup>	Cargo	Dirección de grupo	Nombre del docente	Estudios realizados	Edad	Años experiencia docente	Carga laboral Horas semanales	Patologías con descripción médica.
1	Docente Preescolar	Preescolar	Ruby Marcela López Escobar	Licenciada en Pedagogía Infantil	32	10	36	Agotamiento laboral, dolor en extremidades inferiores por largas jornadas de pie.
2	Docente Primaria	Primero	Marisol Henao Duque	Normalista Superior	21	4	39	Estrés laboral adormecimiento de rostro, dolor en extremidades superiores e inferiores por largas horas de pie, dolor de espalda, afectación a la voz.
3	Docente Primaria	Segundo	Ángela Consuelo Arias Infante	Normalista Superior	33	12	37	Estrés, dolor de cabeza, afectación al temperamento, dolor de manos.
4	Docente Primaria	Tercero	Nelson Fraidel Bolívar García	Normalista Superior	25	4	38	Afectación a la voz, pérdida de defensas.
5	Docente Primaria	Cuarto	Sergio Aldair Bonilla León	Normalista Superior	23	8	38	Estrés, cambio del temperamento, dolor de cabeza, afectación a la voz, dolor de espalda.
6	Docente Primaria	Quinto	Cilia Janet Castañeda Peña	Licenciado en Ed. Básica con Énfasis en Humanidades y Lengua Castellana	44	20	37	Estrés laboral.
7	Sociales	Sexto	Nelson Ernesto Rivera Carrillo	Licenciado en Ciencias Sociales	22	3	37	Estrés somatizado en dolores de cabeza, afectaciones a la voz, cambio de temperamento e irritación.
8	Ingles	Séptimo 01	Johnny Alejandro Hernández Prada	Estudiante de Lenguas Modernas	20	4	35	Estrés laboral, cambio de temperamento.
9	Español	Séptimo 02	Richard Rodríguez Bohórquez	Estudiante Licenciatura en Humanidades y Lengua Castellana	31	6	36	Síndrome del colon irritable ocasionado por estrés, dolor de manos.
10	Música	Octavo 01	Jonathan Rene Cortes Sandoval	Estudiante de Filosofía – Derecho	24	6	37	Estrés, cambio actitudinal, afectación de la voz, dolor de extremidades inferiores por amplios espacios de tiempo de pie.

11	Ed. Física	Octavo 02	Ricardo Moreno Bustamante	Estudiante de Licenciatura en Educación Física, Recreación y Deportes	26	4	38	Estrés laboral, dolor de cabeza, dolor de espalda.
12	Danzas	Noveno	Nelson Jahel Mora Moncada	Bachiller en Artes	44	15	39	Desgarros musculares, afectación a la voz, estrés dolor de cabeza.
13	Biología	Décimo	Edilberto Flórez Segura	Licenciada en Ciencias Naturales y Ed. Ambiental Licenciado en Ed.	28	12	38	Estrés laboral, cefaleas
14	Informática	Undécimo 01	Nelson Stiven Moreno Cauca	Básica con Énfasis en Informática y Tecnología	28	9	38	Afectación a la voz, debe realizar terapias de la voz.
15	Ética	Undécimo 02	María Eugenia Tavera Acosta	Licenciada en Pedagogía Infantil	43	15	38	Migraña, estrés dolor cervical, tensión muscular, afectación a la voz, dolor a nivel lumbar si se queda mucho tiempo de pie y quieta, aparece este dolor.
16	Matemáticas	-	Aleida Yeraldin García Acosta	Licenciada en matemáticas	24	3	38	Estrés, cambio actitudinal.
17	Auxiliar de preescolar		Alejandra Orjuela	Técnico en atención integral a la primera infancia.	20	2	40	Estrés, dolor de espalda a nivel dorsal, dolor de cabeza.

Fuente de elaboración propia, basada en revisión documental e información proporcionada por cada profesor. (Cárdenas, 2015).

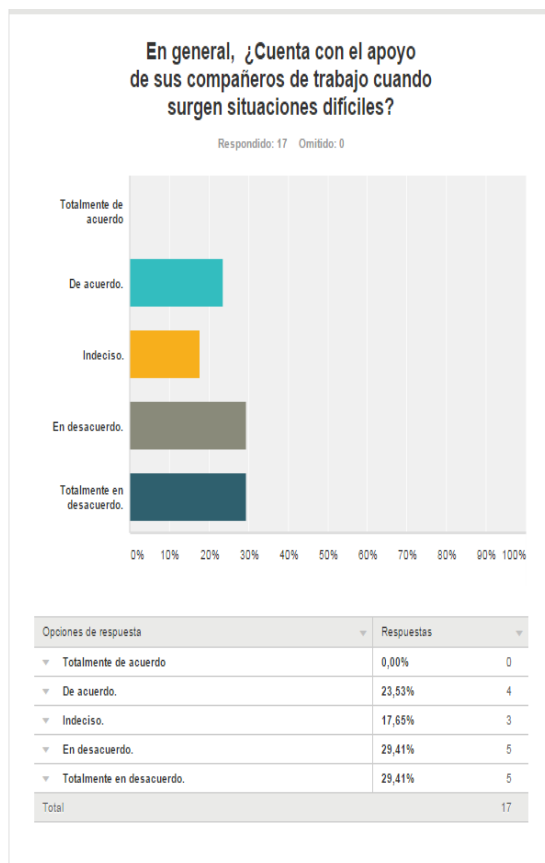
Tal como se observa en la tabla 1, se relaciona información de cada docente basada en su profesión, entendiendo que todos son profesionales de la educación, se observa que la mayoría cuenta con más de 3 años de experiencia docente, sus edades están entre los 25 años y 36 años promedio, igualmente se describe la función y dirección de grupo en la institución, así como su respectiva carga académica la cual es muy alta. Finalmente, se relaciona algunos antecedentes patológicos ocasionados por su quehacer docente y su entorno laboral predominando el estrés laboral, los dolores de cabeza y el cambio emocional.

Luego se aplica una encuesta en línea bajo el modelo de la Escala Likert, la cual se refiere a un conjunto de ítems, preposiciones o reactivos, presentados de manera afirmativa o de juicios, se plantea la reacción de los sujetos a quienes se le administra, los cuales expresan sus respuestas eligiendo una de las opciones de la escala, estas deben tener cinco opciones y a cada opción se le asigna un valor numérico, esta escala pretende determinar aspectos basados en:

- Aspectos interpersonales.
- Aspectos laborales.
- Aspectos de Pausas Laborales Activas.

Los resultados de esta encuesta fueron los siguientes:

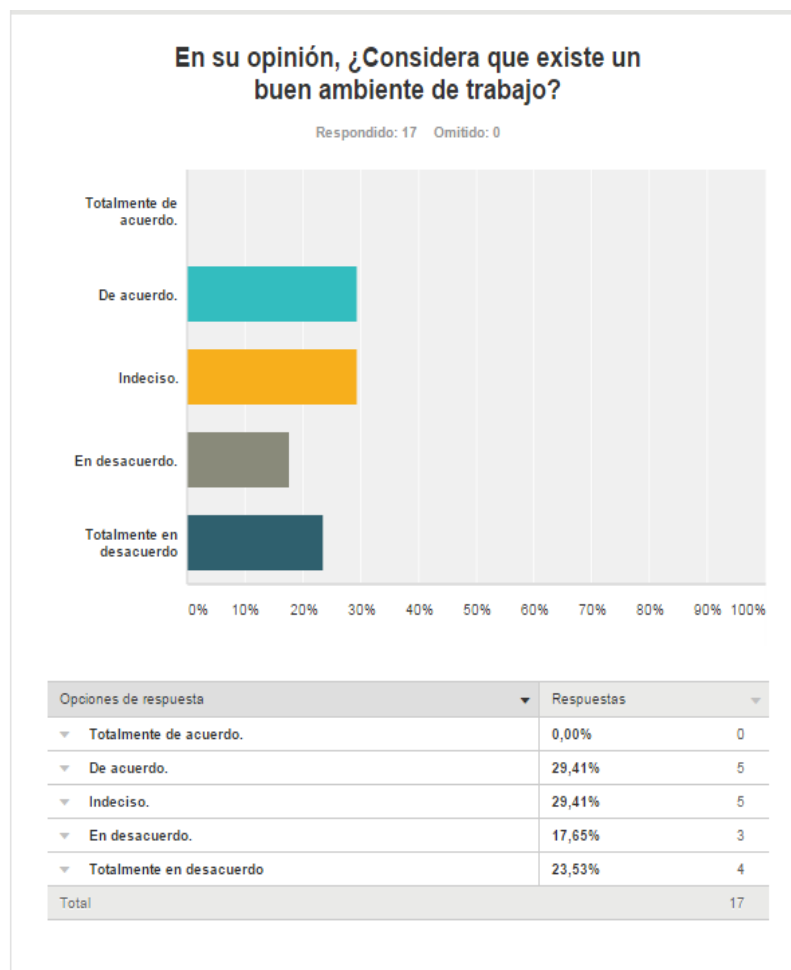
## La Escala de Likert (Llauradó, 2014)



**Gráfico 1.** Percepción del grupo de profesores frente al tema del apoyo entre compañeros ante situaciones difíciles.

**Fuente:** Encuesta realizada al personal docente de la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento con la herramienta para realizar encuestas surveymonkey: <https://es.surveymonkey.com/r/HH69Y5Q>

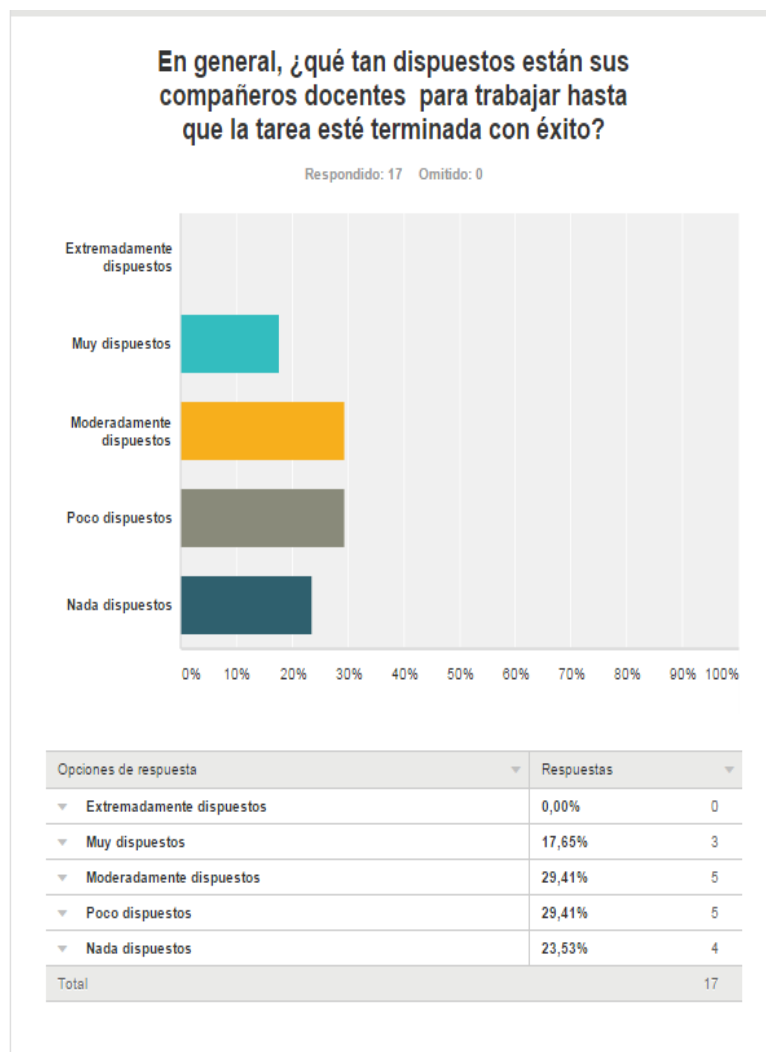
Puede verse en el gráfico 1, que solo el 23.53 % de los encuestados dijo estar de acuerdo en cierta medida con que cuenta con el apoyo de sus compañeros cuando surge una situación difícil, el 29.4% dijo estar en desacuerdo y el 29.4% dijo estar totalmente en desacuerdo, lo que se traduce que al menos el 59% de los encuestados quienes son mayoría, consideran que no existe apoyo alguno entre compañeros de trabajo, puesto que el 17.65% se muestra indeciso ante un sí o un no como respuesta a la anterior afirmación y ninguno de los encuestados respondió con un sí absoluto. Esto evidencia en una primera instancia un problema de relaciones interpersonales dentro de la institución.



**Gráfico 2.** Percepción del grupo de profesores frente al tema del buen ambiente de trabajo.

**Fuente:** Encuesta realizada al personal docente de la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento con la herramienta para realizar encuestas surveymonkey. <https://es.surveymonkey.com/r/HH69Y5Q>

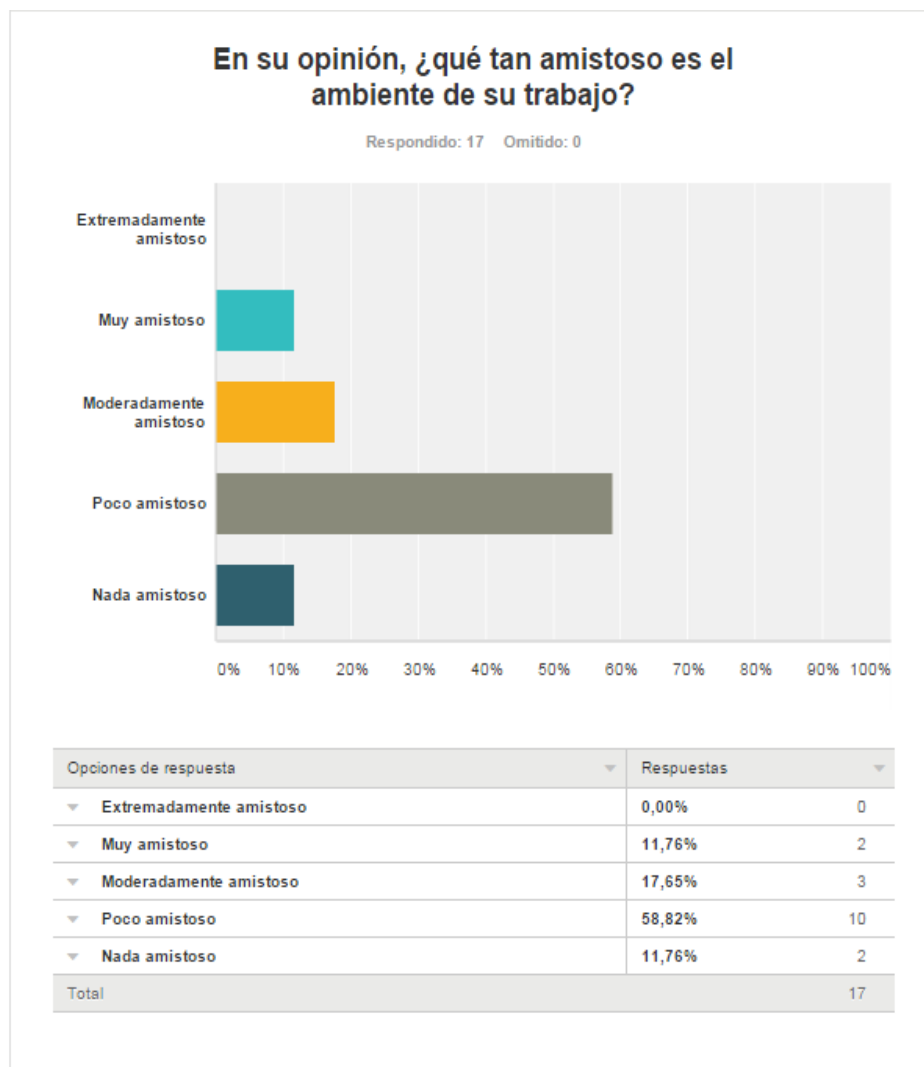
En el gráfico 2, se puede observar que ninguno de los encuestados dijo estar de acuerdo en que existe un buen ambiente de trabajo, sólo el 29.4% dijo estar de acuerdo y el 41.1% considera que definitivamente no existe un buen ambiente laboral, complementando los resultados de la gráfica anterior, corroborando la aseveración de que existe una problemática entorno a las relaciones interpersonales dentro de la institución.



**Gráfico 3.** Percepción del grupo de profesores frente al tema del compromiso en trabajo.

**Fuente:** Encuesta realizada al personal docente de la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento con la herramienta para realizar encuestas surveymonkey. <https://es.surveymonkey.com/r/HH69Y5Q>

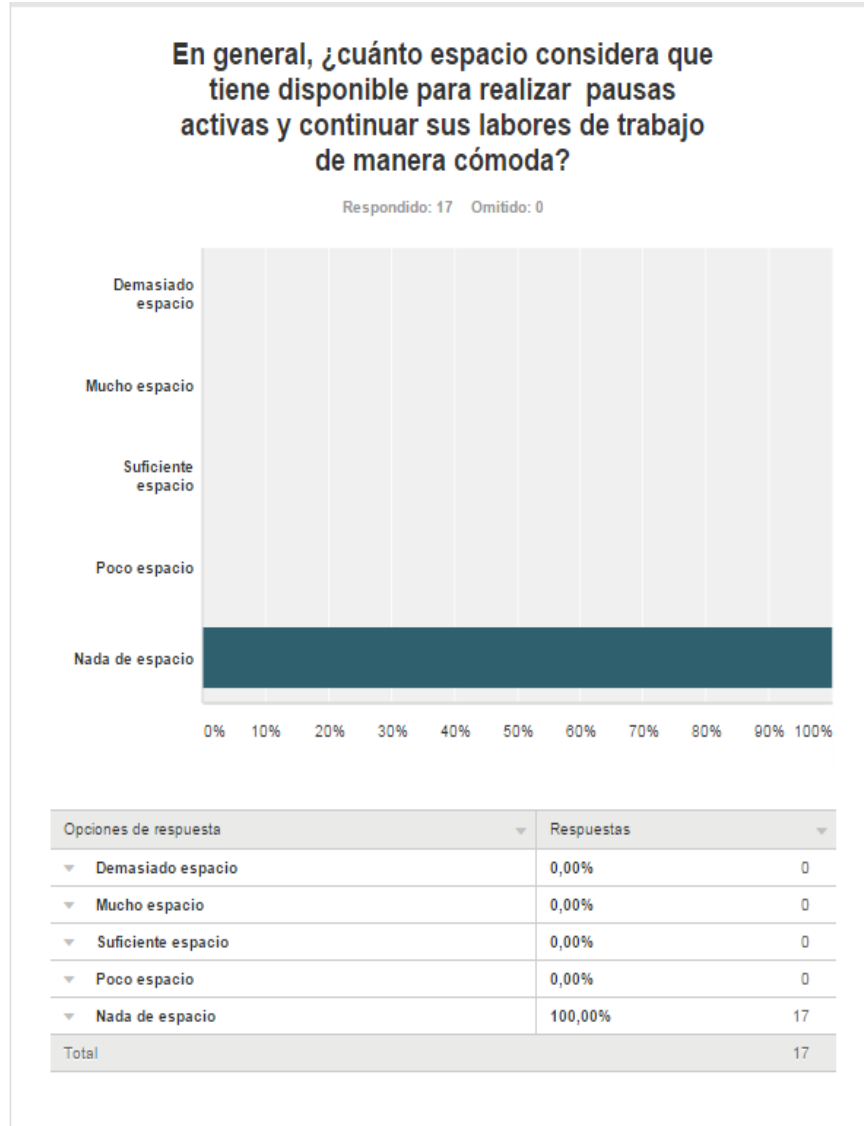
De acuerdo con el anterior gráfico, el 17.65% afirma que sus compañeros muestran disposición en trabajar hasta alcanzar una tarea con éxito, el 29.4% consideran que sus compañeros se muestran moderadamente dispuestos, mientras que el 54% de los encuestados perciben poca o nula disposición por parte de los demás docentes, de manera que es mayor la percepción negativa hacia el desempeño del grupo de trabajo desde el punto de vista de cada individuo. Cabe resaltar que ninguno de los encuestados percibe que exista una disposición absoluta por parte de sus compañeros durante la realización de las tareas como docentes.



**Gráfico 4.** Percepción del grupo de profesores frente al tema de lo amistoso que es el ambiente de trabajo.

**Fuente:** Encuesta realizada al personal docente de la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento con la herramienta para realizar encuestas surveymonkey. <https://es.surveymonkey.com/r/HH69Y5Q>

Del gráfico 4, se puede concluir que ninguno de los encuestados considera que el ambiente de trabajo sea extremadamente amistoso, solo el 11.7% y el 17.65 consideran que el ambiente es amistoso o moderadamente amistoso respectivamente, mientras que la mayoría de encuestados, ósea el 70.6% perciben un ambiente poco o nada amistoso, afianzando aún más la teoría de un problema de relaciones personales dentro de la institución.

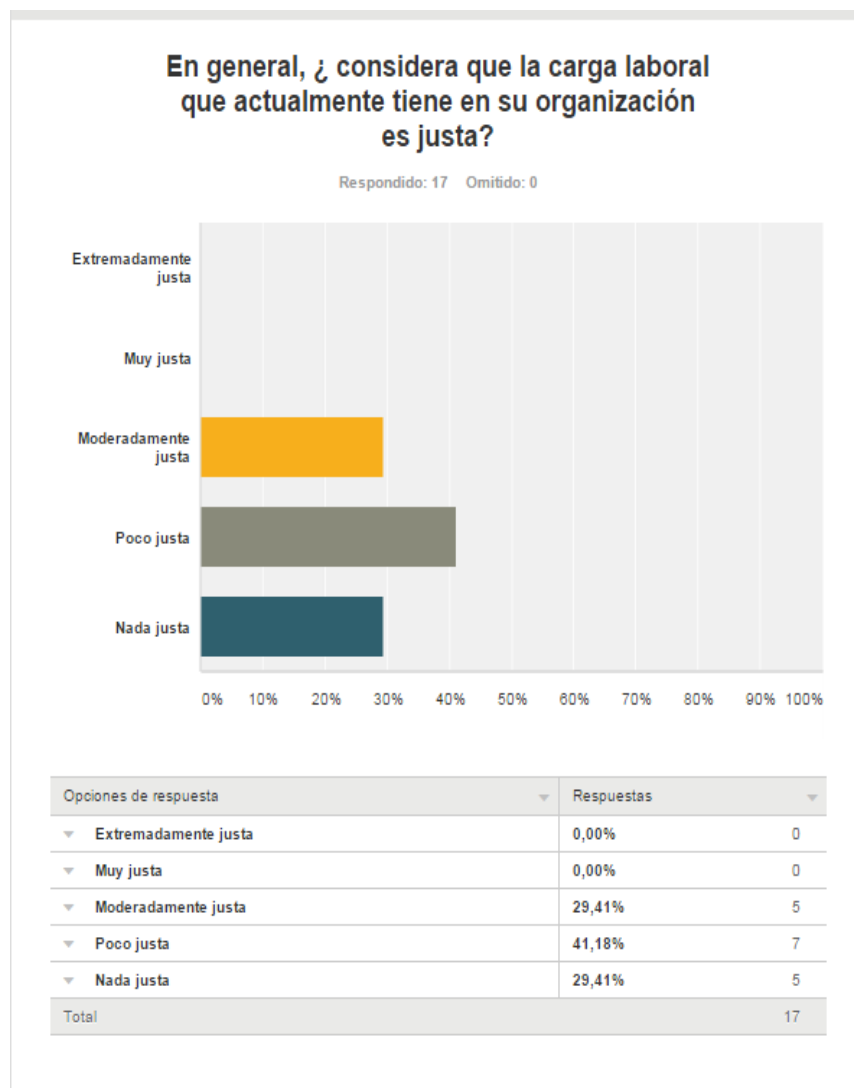


**Gráfico 5.** Percepción del grupo de profesores frente al tema del espacio disponible para la realización de pausas activas.

**Fuente:** Encuesta realizada al personal docente de la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento con la herramienta para realizar encuestas surveymonkey. <https://es.surveymonkey.com/r/HH69Y5Q>

Del gráfico 5, se evidencia como la carga laboral excesiva hace que ninguno de los encuestados considere que tienen un espacio disponible para realizar pausas activas, por el contrario, el 100% de los docentes afirman no tener un espacio ni tiempo para realizar las pausas para luego continuar con sus labores de trabajo de la manera más cómoda.

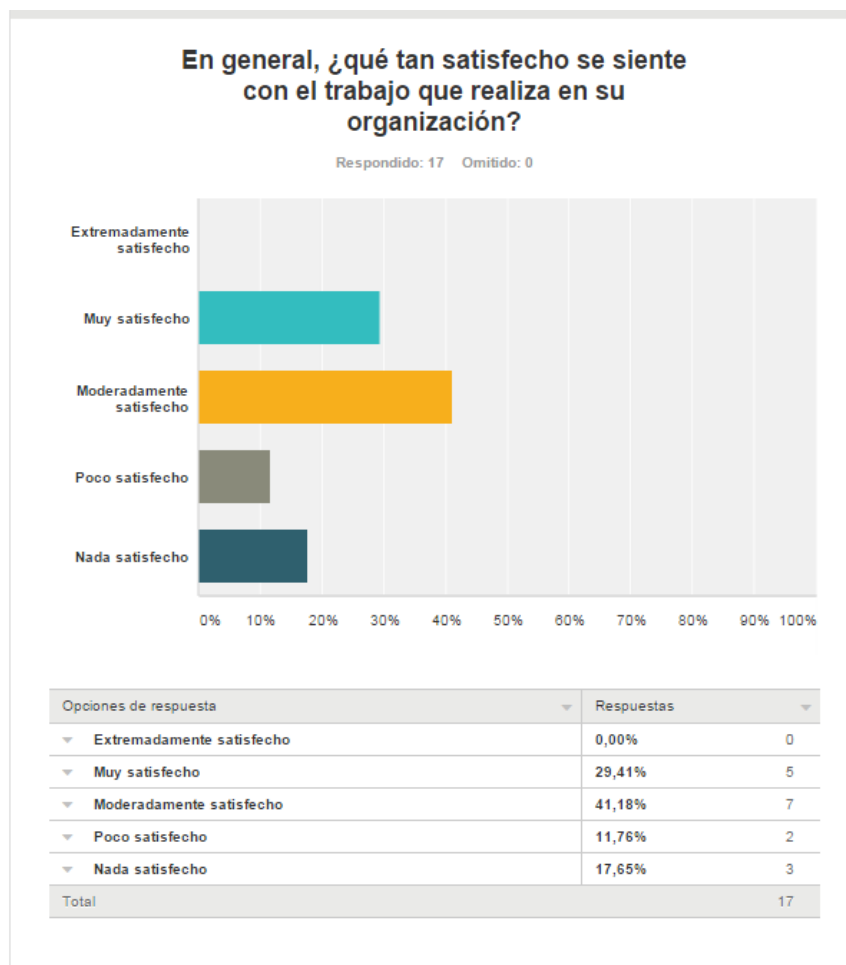




**Gráfico 6.** Percepción del grupo de profesores frente al tema de considerar justa la carga laboral actual dentro de la organización.

**Fuente:** Encuesta realizada al personal docente de la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento con la herramienta para realizar encuestas surveymonkey. <https://es.surveymonkey.com/r/HH69Y5Q>

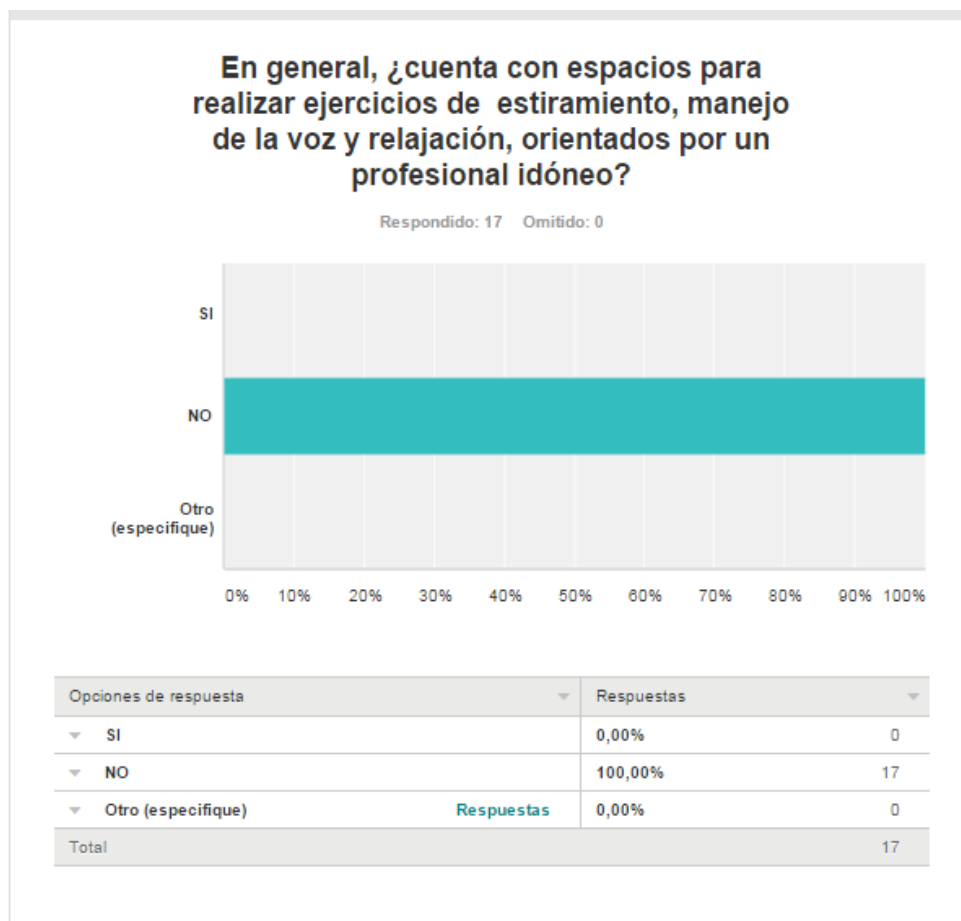
El gráfico 6 muestra que apenas un 29.4% del personal encuestado considera moderadamente justa la carga laboral asignada, lo que representa una minoría frente al 41.2 y 29.4% de los docentes cuya opinión se centra en que la carga laboral es poco o nada justa, de manera que se refleja un panorama poco motivador para el cuerpo docente.



**Gráfico 7.** Percepción del grupo de profesores frente grado de satisfacción del trabajo realizado dentro de la organización.

**Fuente:** Encuesta realizada al personal docente de la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento con la herramienta para realizar encuestas surveymonkey. <https://es.surveymonkey.com/r/HH69Y5Q>

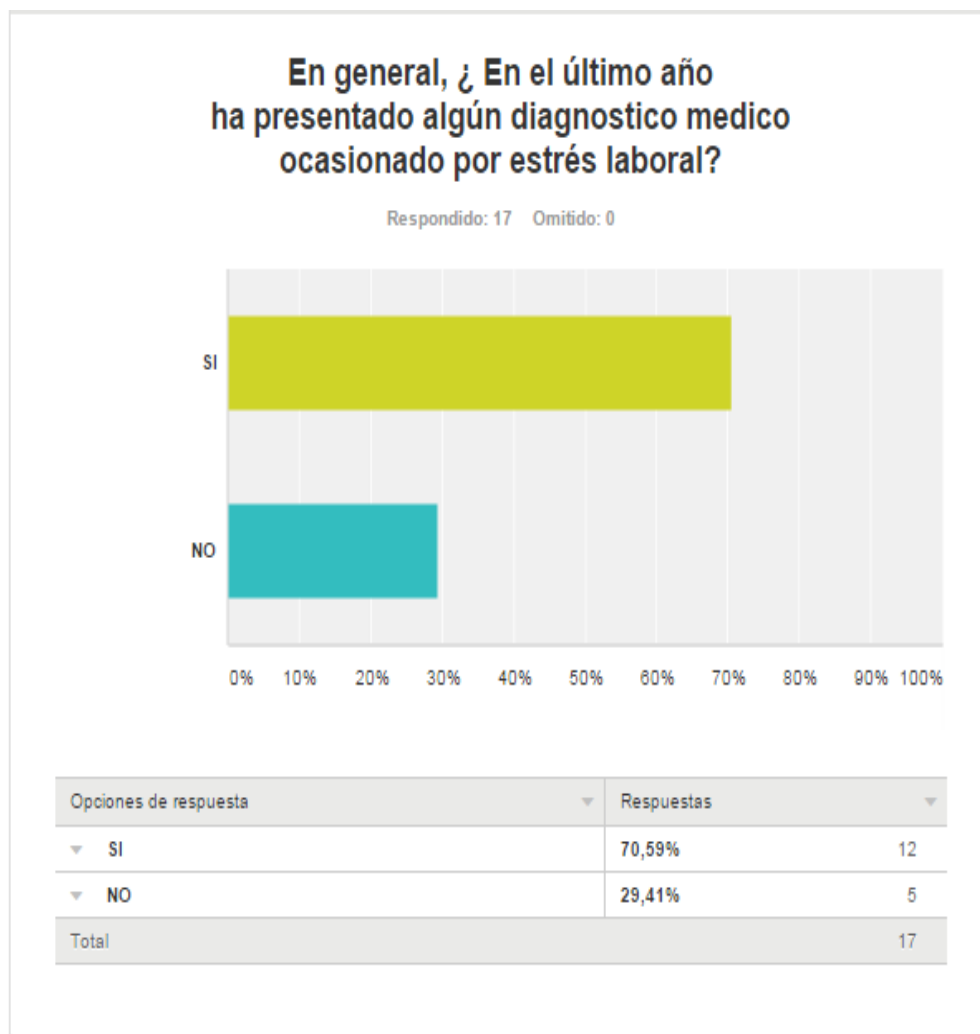
De los resultados a esta pregunta, se puede concluir que a pesar de la mala percepción frente al tema de las relaciones interpersonales en la institución y la carga laboral, el 29.41% y el 41.18% de los encuestados afirma estar muy satisfecho o moderadamente satisfechos con el trabajo que realiza dentro de la institución, mientras que un menor porcentaje, apenas el 29.4% afirma estar poco o nada satisfecho con su labor, lo que indica que la motivación es más personal y responde a un tema de desarrollo profesional que a un incentivo propio de la institución.



**Gráfico 8.** Percepción del grupo de profesores frente a los espacios destinados para realizar ejercicios orientados por un profesional idóneo.

**Fuente:** Encuesta realizada al personal docente de la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento con la herramienta para realizar encuestas surveymonkey. <https://es.surveymonkey.com/r/HH69Y5Q>

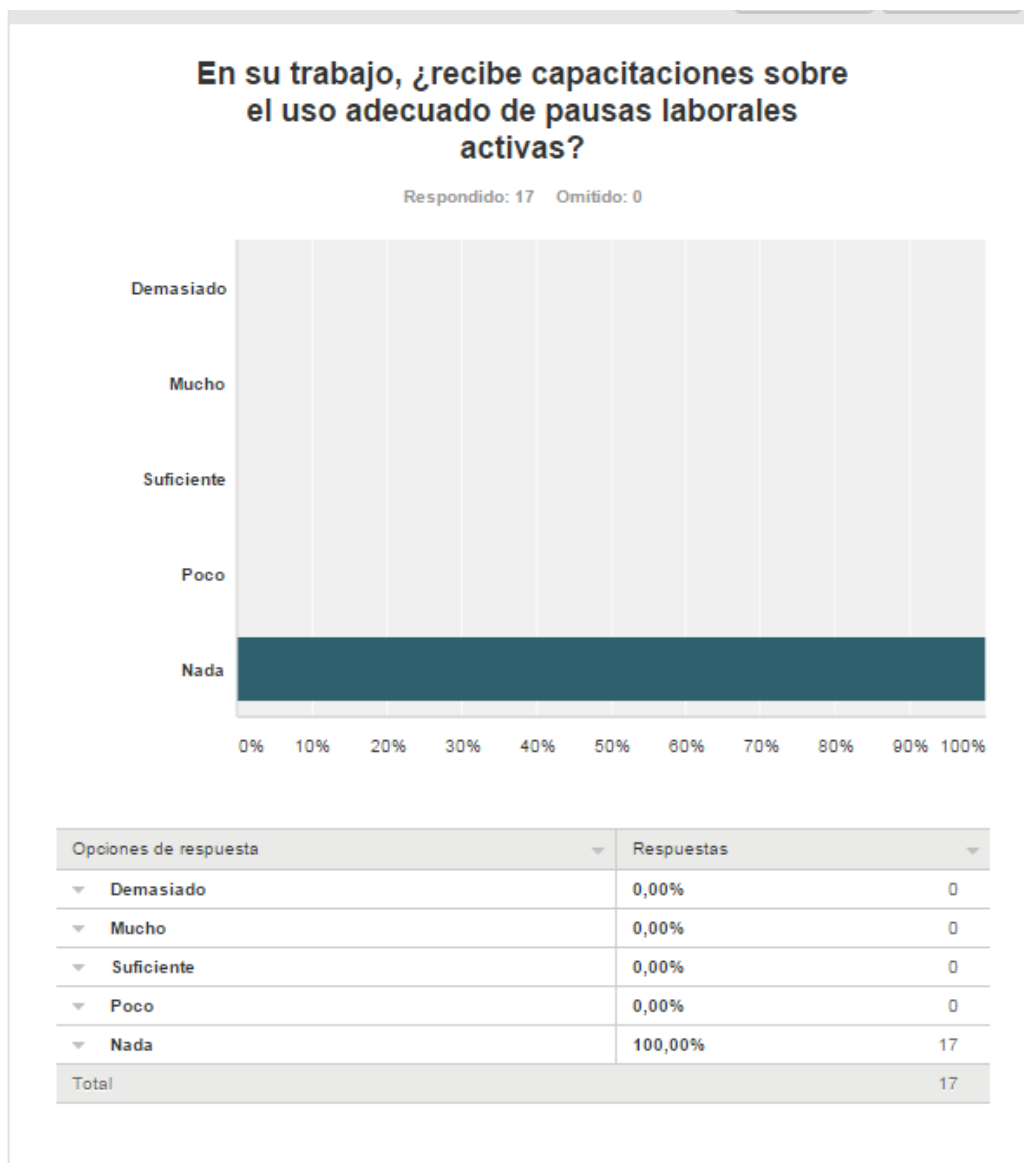
El gráfico 8 muestra que la totalidad de los encuestados están de acuerdo en que no existen espacios de tiempo dentro de la jornada laboral para realizar ejercicios de estiramiento, manejo de la voz y relajación, orientados por un profesional.



**Gráfico 9.** Porcentaje de profesores que manifiestan haber presentado un diagnóstico médico ocasionado por estrés laboral.

**Fuente:** Encuesta realizada al personal docente de la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento con la herramienta para realizar encuestas surveymonkey. <https://es.surveymonkey.com/r/HH69Y5Q>

De acuerdo con el gráfico 9, La mayoría de los docentes, representada por el 70.6% de los encuestados afirman haber recibido durante el último año un diagnóstico médico asociado al estrés que les produce la carga laboral.



**Gráfico 10.** Percepción del grupo de profesores frente a las capacitaciones sobre el uso adecuado de pausas activas.

**Fuente:** Encuesta realizada al personal docente de la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento con la herramienta para realizar encuestas surveymonkey. <https://es.surveymonkey.com/r/HH69Y5Q>

De acuerdo con la encuesta, la totalidad de los docentes afirman que no han recibido capacitaciones sobre el uso adecuado de pausas activas laborales, lo que viabiliza aún más la propuesta de formación docente en el manejo de las pausas activas.

Luego de hacer un análisis a los resultados obtenidos en la anterior encuesta, se determina que efectivamente existe una problemática en la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento, la cual está afectando el cuerpo docente, en aspectos relacionados con:

1. Las relaciones interpersonales.
2. La ausencia de pausas laborales activas.

Desde el panorama que describe la problemática es evidente la necesidad de desarrollar este proyecto de investigación el cual es justificado por la situación que se presenta en la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento y el cual se soporta en la utilización de los sistemas de recolección de datos: los registros institucionales y los resultados obtenidos en la encuesta con la muestra de docentes.

## **1.2. Marco de antecedentes**

Los docentes investigadores han realizado una búsqueda documental en diferentes plataformas como ProQuest, SINAB (Sistema Nacional de Bibliotecas de la Universidad Nacional) y el Sistema de Bibliotecas de la Universidad de los Andes, con el fin de recopilar algunas investigaciones y programas desarrollados a nivel internacional, nacional, local referente a los factores de riesgo de la salud de los docentes, el fomento de la prevención de enfermedades y promoción de estilos de vida saludable, la implementación de programas que incluyen pausas laborales a de las pausas activas para disminuir los problemas asociados al ejercicio profesional docente y demás documentos que respaldan el planteamiento y desarrollo de este trabajo.

A continuación, se hace una síntesis conceptual de aquellos trabajos de investigación cuyo desarrollo metodológico y planteamiento de la propuesta de investigación están directamente relacionados el problema formulado o tienen un enfoque similar al que los autores le han dado a este trabajo, de manera que los resultados y recomendaciones se consideren como pautas importantes y puntos de partida para el desarrollo de esta investigación.

### **1.2.1. Antecedentes investigativos a nivel Internacional**

Teniendo en cuenta que la docencia es una disciplina que se caracteriza por la interrelación con otras personas que demandan por parte del docente ser un individuo integral, la capacidad de ser creativo y asertivo al momento de enfrentar conflictos sociales, la rutina diaria y la presión que se genera dentro y fuera del aula de clases, este nivel de exigencia se traduce en diferentes factores de riesgo laboral que no solo deterioran el bienestar y la calidad de vida sino también el ambiente laboral.

La Organización Internacional del Trabajo OIT (tal como se cita en Ibáñez, 2010), “reconoce a los profesores como la primera categoría profesional bajo riesgo de contraer enfermedades profesionales de la voz, lo que repercute tanto en su desempeño laboral como en su participación en las actividades diarias, adicionalmente se han documentado diferentes patologías ocupacionales en países como Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay que en su orden son: la depresión, nódulos laríngeos, artrosis de rodilla, tendinitis, trastornos de adaptación, laringitis con disfonía, lesiones de voz, entre otras, que sin lugar a duda hacen que la labor docente sea más difícil de desarrollar y el nivel de educación de los países

latinoamericanos no sea de óptima calidad”, con esto se hace evidente que la problemática es común en los países de América Latina.

El ejercicio de la docencia tiene unas condiciones de trabajo particulares que afectan la salud física y mental de quienes la ejercen, que si bien no se manifiesta en altas cifras de accidentalidad en comparación con otros sectores, si se evidencia la existencia de algunos factores de riesgo de carácter psicosocial y de carácter organizacional provocados por tareas monótonas y repetitivas, tensión generada por la exigencia y demanda de productividad, largas jornadas de trabajo y con pocos intervalos de descanso, entre otras funciones que afectan la salud y bienestar del docente.

(Galdeanoa, 2007), asegura que “de acuerdo con los resultados de su investigación Factores de riesgo psicosocial en profesores de educación secundaria, las mujeres, profesores con antecedentes de ansiedad y depresión, y docentes que califican el apoyo recibido por parte de sus compañeros y equipo directivo presentan una mayor probabilidad de padecer patologías psicosociales”, mientras que el artículo Estrés y desmotivación docente: el síndrome del profesor quemado de la Universidad de Navarra en España, (según se cita en Espejo, Perico y Quesada, 2014), reportó que el estrés docente y el síndrome de Burnout (agotamiento profesional) está asociado a una baja motivación intrínseca, como consecuencia del desarrollo de bajas creencias de eficacia y del rechazo de metas que impliquen desafío y posibilidad de mejora y formación.

Esta problemática ha motivado la investigación orientada al mejoramiento de la calidad de vida de los docentes, y al desarrollo e implementación de estrategias que disminuyan los efectos negativos que causan las condiciones de trabajo, tal es el caso particular del programa de pausas laborales activas implementadas y documentadas en empresas de distintos sectores de la



economía, cuyo principal objetivo es “brindar al trabajador un bienestar en el desarrollo de sus actividades, a nivel físico, mental, social, organizacional, etc., mediante la aplicación del ejercicio físico en el lugar de trabajo” (Pacheco y Tenorio, 2015, p.14).

Según un estudio denominado “Aplicación de un plan de pausas activas en la jornada laboral del personal administrativo y trabajadores del área de la salud No 1 Pumapungo, del ministerio de salud pública, provincia de Azuay” (Pacheco y Tenorio, 2015), realizado como tesis de grado por estudiantes de Licenciatura en Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana de la sede Cuenca en Ecuador, con la implementación de actividad física a nivel laboral se puede llegar a mejorar la estructura corporal, conservar la salud y evitar las lesiones vinculadas a la postura, además de contribuir positivamente a la producción y a la calidad de vida del personal. Su aplicación a corto plazo trajo como resultado el mejoramiento de la condición física y emocional de los trabajadores, pero sobre todo de las relaciones interpersonales de quienes prestan su contingente en el centro de salud.

Prácticas como estas se han vuelto muy comunes en empresas localizadas dentro de países desarrollados, y han venido implementando en el contexto latinoamericano, donde diversos estudios e investigaciones realizadas alrededor del tema de las pausas laborales activas, haciendo énfasis en los aportes que esta hace a la salud del trabajador. Se encuentran diversos autores como es el caso de Castillo, Cruz, García, Jaque y Morales (s.f.), quienes concluyeron luego de realizar programas de ejercicio enfocados a la promoción del autocuidado y la salud laboral de los funcionarios de la Universidad Católica Del Maule en Chile, que los beneficios o cambios que experimentaron las personas sometidas a los programas fueron físicos como psicológicos y que estos se vieron reflejados en una reducción de las tensiones laborales, en una mayor

disposición en la realización en las tareas, y al final, en el mejoramiento del entorno laboral y de las relaciones laborales y sociales.

La implementación de pausas laborales activas en países como Argentina y España se está convirtiendo en una tradición y su objetivo no es otro que el de buscar que los trabajadores cualquiera que sea su oficio, al realizar ejercicios de estiramiento y fortalecimiento durante 10 minutos durante la jornada laboral, permita mejorar la calidad de vida de los trabajadores, al prevenir enfermedades asociadas al ejercicio profesional, teniendo un impacto positivo en el clima laboral (Florencia, Pierángeli, 2014).

Poco se encontró respecto al tema de implementación de pausas activas para docentes de colegios de primaria y bachillerato a nivel internacional, sin embargo, al estudiar los resultados obtenidos en diferentes empresas, se viabiliza la posibilidad de aplicar los mismos programas para docentes con el objetivo de obtener iguales o mejores resultados que los anteriormente mencionados.

### **1.2.2. Antecedentes investigativos a nivel Nacional**

En el contexto nacional, la docencia se relaciona no solo con las actividades de formación, sino que de alguna manera también se encuentra ligada a las labores administrativas, lo que conlleva a la sobrecarga de trabajo y la demanda excesiva para el desarrollo de actividades. Una de las principales condiciones generadoras de enfermedades laborales las condiciones ergonómicas inadecuadas, condiciones acústicas desfavorables en las aulas de clase que les implica un mayor esfuerzo vocal, también están asociadas las patologías cardiovasculares, desórdenes músculo esquelético, estrés laboral y hasta trastornos mentales.

Según un artículo del diario El tiempo, en su edición del 28 de agosto de 2012, “la depresión, la pérdida de voz, y los dolores de espalda y cuello son las principales enfermedades que aquejan a los docentes oficiales del país y como en el 2011 hubo 5.748 incapacidades por estas causas, principalmente”. El artículo ratifica como los estudiantes, la alta carga laboral, el ruido, la ausencia de formación pedagógica y un inadecuado clima de trabajo causan estrés y cansancio entre los profesores y menciona como la depresión es más común entre las maestras, por el manejo de adolescentes.

Actualmente se cuenta con la Lista o Tabla de enfermedades laborales para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, un documento técnico y reglamentario del Ministerio de Educación Nacional y del fondo de Prestaciones sociales del Magisterio FOMAG, que contiene no sólo la tabla de enfermedades laborales para los educadores afiliados a este fondo, sino también los mecanismos para determinar el nexo causal de aquellas enfermedades que no se encuentran en la lista de enfermedades laborales.

El documento está conformado por un cuadro guía del listado de enfermedades laborales y catorce tablas por grupos de enfermedades laborales con su contenido. Y según lo indica el mismo, las tablas (3,4 y 10), corresponden a las enfermedades de mayor prevalencia en los educadores tales como las patologías osteomusculares, las enfermedades de los órganos de los sentidos, con énfasis principal en la voz y las enfermedades mentales.

A continuación, se presenta la lista de enfermedades laborales que aquejan a los docentes en Colombia:

Cuadro2. Guía de la Lista de Enfermedades Laborales

Tabla	Grupo o tipo de Enfermedad
1	Enfermedades Respiratorias
2	Dermatosis
3	Enfermedades Musculo Esqueléticas
4	Enfermedad de los Órganos de los Sentidos
5	Enfermedades Neurológicas y Neurocomportamentales
6	Enfermedades del Tejido Hematopoyético
7	Enfermedades Hepáticas
8	Enfermedades del Sistema Reproductivo
9	Enfermedades del Sistema Renal
10	Enfermedades Mentales
11	Cáncer
12	Intoxicaciones Multisistémicas
13	Infecciones Laborales
14	Otras Patologías

*Fuente:* Tabla de enfermedades laborales para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio 2013.

Si bien se tienen identificados muchos de los riesgos potenciales a los que se ven enfrentados los docentes en Colombia, aún no se alcanza un nivel adecuado de desarrollo en temas de investigación sobre el tema de la salud laboral en Docentes. Sin embargo, Restrepo et al. (2006) concluye que “su trabajo es uno de los primeros estudios de investigación que explora el síndrome de desgaste profesional en población de docentes en Colombia y que sus resultados son punto de partida para otras investigaciones relacionadas con el tema”

Bajo ese orden de ideas, es de vital importancia contar con estudios donde se pueda trabajar conjuntamente el paradigma cualitativo y cuantitativo, con el fin de reflejar la realidad vivida por el gremio docente y donde se evidencie la magnitud del problema de la salud física y mental, la necesidad de investigar los factores humanos que afectan a los docentes pero ante todo las soluciones, ya que como menciona Velandia, (2014) “no se trata de una problemática que aqueja

a un grupo de maestros, se trata de un gran número de profesionales que están educando las nuevas generaciones”

Ríos, (2007). En su trabajo de grado para optar al título de especialista en educación física denominado *Pausa Laboral Activa en los profesores del centro de acondicionamiento físico y preparación física de la liga de natación de Antioquia* plantea que “los programas de pausas laborales activas contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida social y laboral”, esto se evidencia en los resultados obtenidos luego de su implementación:

- Aumento de las relaciones interpersonales, mejora del estado de ánimo, mejor utilización del tiempo libre, mayor cuidado del aspecto personal).
- Disminución del estrés y de enfermedades laborales tales como el dolor de espalda, pies, contracturas en diferentes partes del cuerpo.
- Reducción de accidentes de trabajo y reducción de bajas laborales, disminuyendo el gasto de contratación temporal de sustitutos.
- Menor conflicto entre trabajadores o entre diferentes sectores dentro de la empresa, gracias a la mejoría en la comunicación.

### **1.2.3. Antecedentes investigativos a nivel Local**

En el caso de Bogotá, según cifras del Sistema Nacional de Información de Educación básica y media (SINEB), para el 2011 existían alrededor de 27800 docentes del magisterio, población que se encuentra expuesta a condiciones particulares de trabajo que generan enfermedades

asociadas a condiciones de ergonomía inadecuadas, sobrecarga de trabajo, demandas excesivas para el desarrollo de actividades, entre otras.

Un estudio demográfico en docentes del magisterio, realizado por la Universidad del Rosario estableció la distribución de los diagnósticos de la consulta médica laboral, en un grupo de docentes vinculados a una IPS de Bogotá y su relación con las variables demográficas, estableciendo que:

“Existe un promedio de  $34.3 \pm 18.3$  días de incapacidad, con una alta proporción de prórrogas (64%). En cuanto a la proporción de diagnósticos en la serie de casos agrupados por categorías CIE 10 se encontró en su orden: la disfonía, los trastornos de los nervios, de las raíces y de los plexos nerviosos, Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo sin embargo si agrupamos los Trastornos de los nervios, de las raíces y de los plexos nerviosos que ellos representan los desórdenes músculo esqueléticos se presentan como la proporción más alta con un 40.6%. Continúa en cuarto lugar la presencia de Trastornos mentales y del comportamiento y quinto lugar para las enfermedades de los órganos de los sentidos (Ibáñez, 2010, p 15).

El diagnóstico que más generó días de incapacidad fue el grupo de enfermedades relacionadas con el sistema circulatorio con un promedio de 50 días de incapacidad, seguido por la disfonía y enfermedades de los órganos de los sentidos (Hipoacusias, vértigo y conjuntivitis) con 36,9 y 36,7 días respectivamente (Ibáñez, 2010, p 15).

Al final, el grupo investigador concluye que los casos de trastornos de la voz y patología psiquiátrica constituyen los casos más frecuentes de consulta por parte de los docentes, seguidos de los desórdenes osteomusculares, y que los impactos sobre la calidad de vida de la población trabajadora, las consecuencias económicas para la nación y los impactos sociales sobre la calidad

de educación que componen los periodos tan prolongados de incapacidad sugieren la necesidad de implementar acciones preventivas desde la salud ocupacional para mejorar los estilos de vida saludable y el control de factores psicosociales de los docentes.

En general, se puede concluir que son muchos los factores de riesgo a los que se ven sometidos los docentes y que dicha problemática no obedece a un entorno local o nacional, sino que es muy común a nivel mundial. Sin embargo, es importante resaltar la labor de los grupos de investigación que enfocaron sus esfuerzos en el estudio de las patologías y las soluciones a través de múltiples programas como el de pausas laborales activas en el trabajo, cuyos beneficios se demostraron a nivel físico, psicológico y anímico, y que trajeron como resultado el mejoramiento en la calidad de vida y de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. Dicho esto, se ratifica la necesidad de implementar un programa de pausas laborales activas en docentes que se extienda a la población del gremio en colegios públicos como en los privados de la ciudad de Bogotá.

### **1.3. Justificación**

Basado en las experiencias de los autores de este trabajo como docentes, quienes han podido observar la importancia que es para el cuerpo humano, el tener la posibilidad de realizar cualquier tipo de actividad física ya sea de manera individual, colectiva, autónoma o acompañada de un profesional idóneo. En diversas instituciones educativas distritales y privadas en las que se ha tenido la oportunidad de prestar servicios profesionales como educadores, se observa la falta de espacios para los trabajadores, en los cuales se le pudiera decir “pare... tome un tiempo para respirar profundo... mueva su cuerpo... cambie de posición... estire un poco...”.

La presente investigación es de gran importancia para la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento ya que se pretende generar acciones que repercutan en el bienestar de los docentes e implementar una propuesta de formación que, a su vez, sirva como punto de apoyo para fortalecer las relaciones interpersonales entre cada uno de los docentes de dicha institución educativa. Lo anterior, ha llevado a los directivos a considerar la necesidad de promover espacios dentro de la jornada académica, por ello, han decidido apoyar al grupo de investigación quien se propone plantear una propuesta de formación docente sobre el uso de pausas laborales activas, dirigida a docentes y, que esta repercuta en sus relaciones interpersonales.

De igual manera el estudio servirá para tomar decisiones administrativas en función de la calidad del ambiente laboral de los docentes y la contribución a su desarrollo emocional, socio-afectivo y laboral, elevando la calidad de la educación que se imparte en este colegio, aportando a las buenas relaciones interpersonales entre docentes.



Desde esta investigación, se busca hacer aportes valiosos, que de alguna manera no solo incidirán en el progreso formativo de la institución, sino que también se podrá implementar en cualquier institución educativa de formación ya sea escolar o universitaria, ya que el docente que orienta sesiones, está expuesto a distintos tipos de patologías sin importar el tipo de población.

El presente proyecto de investigación pretende responder a una problemática y aportar información a la comunidad educativa en especial a su cuerpo de docentes, el interrogante planteado en el presente proyecto de investigación, busca la relación entre dos variables las cuales nos darán la ruta de trabajo de nuestro proyecto de investigación: 1) la práctica docente alrededor del uso de pausas laborales activas y, 2) el impacto en el avance de las relaciones interpersonales entre docentes.

Al mismo tiempo, la existencia de otras investigaciones sobre esta temática, indican la necesidad del estudio sobre el tema de propuesta de formación sobre el uso de pausas laborales activas, dirigida a docentes para fortalecer sus relaciones interpersonales durante la jornada, ya que se torna más interesante contar con diversas fuentes de información relacionadas con el problema planteado, puesto que los mismos servirán de plataforma para esta y futuras investigaciones.

#### **1.4. Pregunta investigativa**

¿Cuáles son los factores que se deben involucrar en la elaboración de una propuesta de formación docente sobre el uso de pausas laborales activas, con el fin de fortalecer las relaciones interpersonales de la Institución Educativa liceo Isabel Sarmiento ubicado en el municipio de Soacha?

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. General**

Plantear una propuesta de formación dirigida a docentes, por medio del uso de las pausas laborales activas, para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento.

### **1.5.2. Objetivos Específicos**

- sensibilizar a los docentes respecto al desarrollo de las pausas laborales activas, para la identificación de hábitos saludables asociados a su entorno laboral.
- Identificar los factores interpersonales y de gestión para la viabilización en el desarrollo de la propuesta de formación docente.
- Diseñar la propuesta de formación docente a través del uso de Pausas Laborales Activas para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales en la Institución educativa Liceo Isabel Sarmiento.

### **1.5.3. Tareas de Investigación.**

En concordancia con los objetivos específicos que se plantean alcanzar con el desarrollo de este trabajo, las tareas de investigación son:

- Conocimiento de la percepción de los docentes respecto al desarrollo de las pausas laborales activas, para la identificación de hábitos saludables asociados a su entorno laboral mediante la implementación de entrevista semiestructuradas.
- Determinar de los factores interpersonales y de gestión para la viabilización en el desarrollo de la propuesta de formación docente mediante la aplicación del Focus Group.
- Justificación del estado de las relaciones interpersonales que se presentan entre los docentes de la institución, como punto de referencia en la elaboración de la propuesta de formación mediante la recopilación y análisis de la información.

## **2. Aproximación al marco teórico conceptual**

### **2.1. Las pausas laborales activas**

Realizando una búsqueda minuciosa, se halló que el primer registro sobre esta actividad nos lleva al año 1925, y se ubica en “Polonia, donde es llamada gimnasia de pausa y estuvo destinada a operarios. En el mismo año, se hicieron experiencias en Holanda. En Rusia, 150 mil empresas, alcanzando 5 millones de operarios, practicando la gimnasia de pausa adaptada a cada cargo. Otros países que realizaron experiencias de esta actividad son Bulgaria y Alemania Oriental” (Lima, 2003).

También en Japón los empleados de correos comenzaron a frecuentar las sesiones de gimnasia diariamente en el año 1928, intentando lograr la relajación muscular y el cultivo de la salud. Después de la II Guerra Mundial, “este hábito fue difundido por todo el país y, actualmente, un tercio de los trabajadores japoneses se ejercita en sus empresas” (Ibídem).

Esto trajo como resultado la disminución de los accidentes de trabajo, el aumento de la productividad y la mejoría del bienestar general de los trabajadores. En la actualidad países como Francia, Bélgica y Suecia adoptan la GL y están indagando sobre el tema. (<http://www.efdeportes.com/>) 2012.

### **2.1.1. Definición de Pausas Activas**

Es la activación que permite al trabajador un cambio en su dinámica laboral, donde acompañado de una serie de movimientos, se activa el sistema cardiovascular, músculo-esquelético, respiratorio y su sistema cognitivo, involucra ejercicios de 15 minutos, en los que los trabajadores realizan movimientos de cadera, cuello, manos y piernas con el fin de relajar los músculos que se hallan inactivos durante la jornada laboral, por lo que es recomendable que la Gimnasia laboral sea ejecutada diariamente, en el lugar de trabajo y siguiendo los protocolos y secuencias técnicamente elaborados según las necesidades identificadas. Es por ello, que los ejercicios de la Gimnasia laboral no producen desgaste ni fatiga y genera compensación de las partes del cuerpo inactivas y estiramiento de las más utilizadas.

Este principio lleva al análisis del descanso activo, es decir la práctica de una actividad física que disminuye la tensión neuro - psíquica y crea una situación emocional favorable al trabajador durante su jornada laboral, lo cual ha generado disminución en el número de trabajadores incapacitados por causa del estrés y enfermedad laboral, (Orozco, 2007).

En este contexto, (Orozco, 2007), ha descrito, entre otras, las siguientes enfermedades asociadas al desarrollo de la actividad laboral:

1. Estrés: afecta en un 26% a las mujeres y un 14% a los hombres.
2. Fatiga visual: producida por la disminución regular del parpadeo debido a la lectura continua de documentos. Esta puede llevar a dolor de cabeza intenso y sequedad ocular.
3. Dolores de espalda: usualmente causados por malas posturas adoptadas a lo largo del día.

4. Túnel carpiano: esta dolencia consiste en el dolor o calambres en la muñeca por el tecleo prolongado y repetitivo. La molestia puede extenderse al codo e incluso derivar en tendinitis.

5. Trastornos de trauma acumulativo: resentimiento de los músculos, tendones y nervios causados por movimientos repetitivos del cuerpo.

Según lo anterior, de acuerdo a lo presentado por (Bonilla, 2012), son múltiples los beneficios de estas prácticas en el entorno laboral, siendo éstos inmediatos y de largo plazo, debido a que promueven y dinamizan las actividades laborales o áreas de trabajo en su empresa, de cualquiera de las siguientes formas:

- Rompen la rutina de trabajo, activan la energía de las personas por lo que su estado de ánimo y de alerta mejora notablemente.
- Afecta positivamente la relación con los compañeros de trabajo por tratarse de ejercicios grupales, actividades extraordinarias y recreativas.
- Previene lesiones físicas y mentales.
- Relaja los miembros corporales más exigidos en el trabajo.
- Genera conciencia de la salud física y mental entre colaboradores y jefes.
- Previene afecciones físicas y mentales por exceso de exposición a la pantalla, o en general, por excesiva ejecución de una misma labor.

Así, los ejercicios que se pueden desarrollar en el ámbito laboral, basados en actividades de pausas activas, hacen parte de una herramienta fundamental de la salud ocupacional, destinada a promover por medio de la actividad física, la mejora de la movilidad articular, la ejecución de ejercicios sencillos que propicien cambios de posición, la disminución de cargas osteomusculares

por mantenimiento de posiciones prolongadas y/o movimientos repetitivos durante la jornada laboral y la disminución de cargas de estrés.

### **2.1.2. La Gimnasia laboral**

Es una actividad que se desarrolla con ejercicios en pausas de tiempo, con frecuencia de 15 minutos en los que se realizan ejercicios preparatorios y compensatorios, orientados a prevenir y tratar dolencias y a compensar aquellas partes del cuerpo que son más utilizadas en el desempeño laboral. De la misma manera, a activar las partes del cuerpo que son muy utilizadas en este escenario.

### **2.1.3. Hábitos saludables, la Pausa Activa**

Hay que mencionar, además, los hábitos saludables y con ello, la Asociación Americana de Psicología ha definido los buenos hábitos como conductas que tenemos asumidas como propias en nuestra vida cotidiana y que inciden positivamente en nuestro bienestar físico, mental y social. Por esta razón los hábitos saludables están presentes en el siglo XXI y una de sus facetas son las pausas activas.

De acuerdo con especialistas de Expo-Vida Sana 2013: el primer festival de “hábitos saludables” en Bogotá, existen 10 razones para realizar pausas activas durante la jornada laboral:

- 1) Disminuye el estrés.
- 2) Favorece el cambio de posturas y rutina.

- 3) Libera estrés articular y muscular.
- 4) Estimula y favorece la circulación.
- 5) Mejora la postura.
- 6) Favorece la autoestima y capacidad de concentración.
- 7) Motiva y mejora las relaciones interpersonales, promueve la integración social.
- 8) Disminuye riesgo de enfermedad profesional.
- 9) Promueve el surgimiento de nuevos líderes.
- 10) Mejora el desempeño laboral.

La divulgación de los hábitos saludables debe ser uno de los tantos compromisos que tiene no solo la escuela sino la sociedad en general para promover espacios propicios para la práctica de pausas laborales activas. En las instituciones educativas estas actividades deben estar dirigidas a docentes, niños, niñas y adolescentes con el fin de crear una cultura saludable, la cual se verá reflejada en diferentes factores como: permanencia de los estudiantes en la institución educativa, mejores rendimientos académicos de los estudiantes, buenos desempeños de los docentes en sus actividades educativas y adecuadas relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes.

Al saber los beneficios que tiene para el trabajador, el tener la posibilidad de realizar estas pausas en su quehacer, aparece una incógnita: ¿qué ejercicios hacer?, es de vital importancia el contar con conocimientos básicos de movilidad articular, actividad física o estiramiento muscular, ya que, al tener claridad, se facilitará la labor y se verá reflejado después del uso de la pausa activa el beneficio recibido.



#### 2.1.4. Tipos de pausas activas

Ibeth Carvajal, fisioterapeuta y gerente técnica de Bodytech, explica a continuación 3 tipos de pausas activas para realizar, que permiten una preparación global del cuerpo para relajar los músculos a tal punto de reducir la tensión de una larga jornada laboral o para estirar y prepararse para la actividad física que se vaya a realizar en el gimnasio:

El estiramiento de **flexibilidad dinámica** consiste en ejercicios de 3 a 5 segundos que permiten aumentar la temperatura de los músculos y favorecer un estiramiento rápido que aumente la capacidad contráctil de los mismos. Para tener mayor éxito en este tipo de ejercicio, se debe involucrar cadenas musculares al iniciar o durante el ejercicio, por ejemplo, realizar una flexión de columna completa en la que se alargan todos los músculos de la espalda, las caderas, las rodillas y el cuello del pie.

La **activación muscular** busca realizar ejercicios que activen rápidamente al músculo a través de un momento consciente en el que el cerebro regule la acción de cada uno de ellos. Aunque parece sencillo, el ser humano no se detiene a pensar si los glúteos, el abdomen o la musculatura del hombro se están contrayendo, por esto es que este tipo de calentamiento permite mejorar la capacidad contráctil. Por ejemplo, las sentadillas libres y la plancha.

La **movilidad articular** consiste en realizar movimientos que permiten una mayor amplitud de los movimientos y menos restricciones o fricciones articuladas cuando se van a ejecutar especialmente acciones de carga, estando los movimientos dirigidos a la rodilla, el cuello del pie, la cadera y las grandes articulaciones en general. En conjunto con la flexibilidad dinámica hay también una preparación específica para las articulaciones. Por ejemplo, realizar círculos con la

cadera, con los hombros y con los tobillos. (<http://www.areacucuta.com/3-tipos-de-pausas-activas-para-realizar-en-el-gimnasio-o-en-la-oficina/>) 2016.

### **2.1.5. Ámbito laboral**

La OMS también se pronuncia al hacer referencia a la salud ocupacional. Con este término se entiende a la actividad que promueve la salud de las personas en sus ámbitos laborales. Tiene que ver con las condiciones físicas del trabajador, pero también con lo psicológico. A la hora de ingresar a un trabajo, las personas se ven sometidas a un examen de salud, pero los accidentes laborales, los movimientos repetitivos asociados a determinadas tareas, la exposición a condiciones perjudiciales o el estrés y la presión por parte de superiores pueden deteriorar sus condiciones.

Los docentes en la actualidad son ciudadanos expuestos a diversos estados emocionales, sometidos a grandes jornadas laborales las cuales tienen una carga académica de mínimo 35 horas de cátedra continua, el decreto 1443 de 2014 dicta disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Indica que un trabajador que no goza de una buena salud laboral, puede llegar a sufrir diversos tipos de enfermedades profesionales, es allí donde nace la propuesta para este grupo poblacional quienes no cuentan con espacios para desarrollar actividades de pausas laborales activas. Esto a simple vista no es alentador para el trabajador, sin embargo, agregamos que, según los estudios realizados en este campo, indican que un alto número de empleados, que cuentan con espacios para desarrollar

pausas laborales activas, han arrojado buenos resultados en su desempeño laboral, personal y familiar. (Ministerio de trabajo de Colombia, 2014).

Es tal la preocupación sobre este tema, que la Organización Mundial de la Salud refleja en sus últimas estadísticas que “los docentes son los que están punteando la lista de alto riesgo debido a la naturaleza del puesto y entorno de trabajo”.

## **2.2. Las relaciones interpersonales**

A continuación, dentro del marco teórico se hace un recorrido acerca de las relaciones interpersonales, su definición, importancia en el ámbito escolar, inteligencia interpersonal según Garden y se finaliza con la importancia que tienen las relaciones interpersonales en el ámbito laboral.

Para hablar de relaciones interpersonales se debe inicialmente definir el término desde la visión administrativa.

“Las relaciones interpersonales se definen como una asociación de largo plazo entre dos o más personas. Estas asociaciones pueden basarse en emociones, como el amor el gusto artístico, negocios y actividades sociales. Las relaciones interpersonales tienen lugar en una gran variedad de contextos, como la familia, amigos, matrimonio, amistades, trabajo, clubes, barrios y las iglesias, etc. Pueden ser reguladas por ley, costumbre o acuerdo mutuo y son la base de los grupos sociales y la sociedad en conjunto.

Una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales, que como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.

Esta relación es imprescindible y funcionan como un medio para alcanzar ciertos objetivos como un fin en sí mismo. El ser humano es un ser social por naturaleza y necesita estar en contacto con otros de su misma especie.” (<http://www.encyclopediadetareas.net/2012/05/que-son-las-relaciones-interpersonales.html#sthash.6iiSgzY2.dpbs>)(Enciclopediadetareas.net) 2016.

En el ámbito escolar las relaciones interpersonales dentro de los docentes son de vital importancia, puesto que supone el ambiente en el cual se desarrollarán las actividades académicas y curriculares. Por lo tanto, cómo se siente el docente y la relación que se mantiene con sus compañeros de trabajo influye directamente en su labor.

Según David Hargreaves en su libro las relaciones interpersonales en la educación, en el último capítulo menciona que en el colegio los profesores forman parte de una organización formal; donde existe una jerarquía definida y muchas veces por intereses académicos similares, la enseñanza de la misma asignatura o interacción frecuente se crean vínculos. Ahora bien, existe el otro punto que es cuando los docentes tienen rivalidades y conflictos frecuentes, lo cual hace desagradable la convivencia. Por otro lado, existen situaciones donde los docentes, la rutina y los pocos espacios de camaradería, no permiten que los docentes tengan espacios para conocerse y compartir experiencias diferentes al aula de clase. Hargreaves, (1986).

### **2.2.1. Relaciones Humanas en el ámbito laboral**

El hombre es un ser social por naturaleza, ya que para poder satisfacer sus necesidades materiales y morales debe vivir inmerso en una sociedad. En su libro Francisco de la Torre, Relaciones Humanas en el ámbito laboral menciona que los objetivos de las relaciones humanas son:

- Mejorar las relaciones entre los hombres por medio del conocimiento y la comprensión
- Hacer más fácil y eficaz la comunicación interpersonal
- Eliminar motivos de fricción
- Buscar la armonía individual y social
- Hallar caminos para la propia expresión
- Lograr espontaneidad y autenticidad
- Encontrar satisfacción en la relación con los demás
- Aprender a vivir en paz con uno mismo

Por lo tanto, las relaciones interpersonales consisten en el trato que se da a los demás. De la Torre, (2000), menciona que “la administración moderna recurre a las relaciones humanas como un elemento que impulsa al hombre a aumentar la productividad en el trabajo”.

Dentro de la teoría de Gardner de inteligencias múltiples se define la inteligencia interpersonal “como la construcción a partir de una capacidad nuclear para sentir distinciones entre los demás: en particular, contrastes en sus estados de ánimo, temperamentos, motivaciones e intenciones. En formas más avanzadas, esta inteligencia permite a un adulto hábil leer las intenciones y deseos de los demás, aunque se hayan ocultado. Esta capacidad se da en forma

altamente sofisticada en los líderes religiosos o políticos, en los profesores o maestros, en los terapeutas y en los padres.” Gardner y Walters, (s.f.)

### **2.3. Guía 34: Guía para el mejoramiento institucional de la autoevaluación al plan de mejoramiento, ministerio de educación, Vélez, (2008).**

En el año 2008 bajo la dirección de Cecilia María Vélez White se diseñó la guía 34, la cual está organizada en tres etapas que conducen al mejoramiento progresivo de las instituciones: la autoevaluación institucional, la elaboración de planes de mejoramiento y el seguimiento permanente al desarrollo de dichos planes.

A continuación, se muestra la ruta que se propuso con el fin de crear planes de mejoramiento que se traducen en propuestas que buscan el mejoramiento de los procesos dentro de las instituciones educativas.

### 2.3.1. Pasos para el mejoramiento

**Cuadro No. 4. Pasos para el mejoramiento**

<b>Etapas</b>	<b>Pasos</b>
Autoevaluación	Revisión de la identidad institucional Evaluación de cada una de las áreas de gestión Elaboración del perfil institucional Establecimiento de las fortalezas y oportunidades de mejoramiento
Elaboración del plan de mejoramiento	Formulación de objetivos Formulación de metas Definición de indicadores Definición de actividades y de sus responsables Elaboración del cronograma de actividades Definición de los recursos necesarios para la ejecución del plan de mejoramiento Divulgación del plan de mejoramiento a la comunidad educativa
Seguimiento y evaluación	Montaje del sistema de seguimiento Revisión del cumplimiento de los objetivos y metas del plan de mejoramiento Evaluación del plan de mejoramiento Comunicación de los resultados de la evaluación del plan de mejoramiento

**Fuente:** Guía para el mejoramiento institucional de la autoevaluación al plan de mejoramiento-Ministerio de Educación Nacional 2008.

El plan de mejoramiento se divide en tres grandes etapas. La primera etapa corresponde a un proceso de autoevaluación que constituye la identificación de principios, creencias, imaginarios y conceptos que caracterizan la identidad del establecimiento. Dentro de esta etapa se presentan las siguientes actividades:

- Comparación entre los planteamientos del PEI y el funcionamiento del establecimiento educativo.
- Análisis de la pertinencia del PEI con relación al contexto
- Análisis de la pertinencia del PEI con respecto al proceso de integración institucional
- Definición de acuerdos sobre la visión la misión y los principios

Para el desarrollo de estas actividades se requiere de una serie de herramientas para recoger la información necesaria para revisar la identidad institucional:

- Entrevistas o encuestas
- Reuniones con lluvia de ideas
- Formularios o cuestionarios
- Reuniones con docentes, estudiantes, egresados y padres de familia

En la segunda etapa: la elaboración del plan de mejoramiento se busca crear un conjunto de medidas establecidas por el rector o director y su equipo de gestión para producir en un tiempo determinado y con unos objetivos estratégicos de la institución. El plan de mejoramiento debe contemplar objetivos, metas, resultados esperados, actividades que se realizarán y sus responsables. Adicional a ello un cronograma y resultados necesarios para llevarse a cabo con indicadores, con el fin de hacer el seguimiento a su ejecución. De esta manera, se traza el horizonte del plan de mejoramiento partiendo de las oportunidades de mejora y fortalezas encontradas en el proceso de autoevaluación institucional.

En la tercera etapa: Evaluación del plan de mejoramiento: Se busca realizar balances periódicos que permitan perfeccionar el plan. De esta manera, se busca medir el nivel de cumplimiento de los objetivos inicialmente trazados. Dentro de las actividades que se deben incluir son:

- Preparación de la información para realizar la evaluación
- Realización de la evaluación
- Comunicación de los resultados de la evaluación del plan de mejoramiento



Estas actividades acompañadas de herramientas como tablas o cuadros que permitan la presentación de los indicadores permitirá la visualización de las metas alcanzadas. A partir de esta información surgirá información valiosa que permitirá un análisis y el establecimiento de las medidas correctivas de un plan.

Dentro de las recomendaciones que se presentan dentro del documento para las diferentes etapas del proceso se requiere el cumplimiento de los plazos y reuniones establecidas, reconocimiento de los logros obtenidos

### **3. Marco Legal**

Que de conformidad con lo estipulado en la normatividad de la República de Colombia en las que se evidencia que: según la constitución política de 1991 y su artículo 25 el cual hace referencia a: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”, igualmente, el ministerio de gobierno de la república de Colombia en el Decreto número 1295 de 1994 artículo 2° “objetivos del sistema general de riesgos profesionales”, determina que: los objetivos del Sistema General de Riesgos Laborales son la promoción de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales, el artículo 56 del presente decreto, establece como una de las responsabilidades del Gobierno Nacional, la de expedir las normas reglamentarias técnicas tendientes a garantizar la seguridad de los trabajadores y de la población en general, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. (Alcaldía de Bogotá, 1994). (<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>).

El consejo andino de ministros de relaciones exteriores, la Comunidad Andina, de la cual Colombia es país miembro, en Decisión 584 adoptó el “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”, mediante el cual se establecen las normas fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo que sirven de base para la gradual y progresiva armonización de las leyes y los reglamentos que regulen las situaciones particulares de las actividades laborales que se desarrollan en cada uno de los Países Miembros, y que deberán servir al mismo tiempo para impulsar en tales países la adopción de directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad

y la salud en el trabajo así como el establecimiento de un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo. (<http://www.sice.oas.org/trade/junac/decisiones/DEC584s.asp>), 2016

El congreso de Colombia por medio de la Ley 1562 del 11 de julio de 2012, en su artículo 1° establece que el programa de salud ocupacional se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). ([www.mintrabajo.gov.co/component/.../261](http://www.mintrabajo.gov.co/component/.../261)).

El ministerio del trabajo en el Decreto Número 1443 Del 31 de julio de 2014, dicta disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Parágrafo 2°. Conforme al parágrafo anterior a partir de la fecha de publicación del presente decreto se entenderá el **Comité Paritario de Salud Ocupacional** como Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y el Vigía en Salud Ocupacional como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes tendrán las funciones establecidas en la normatividad vigente.

Artículo 3°. Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto fortalecer las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Artículo 4°. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora

con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar). (Ministerio Del Trabajo, 2014).

El decreto 1655 del 20 de agosto de 2015 expedido por el Ministerio de Educación Nacional, adiciona que: el decreto 1075 de 2015, es el único reglamentario del sector educación para reglamentar el artículo 21 de la ley 1562 de 2012 sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo para los educadores afiliados al fondo nacional de prestaciones sociales del magisterio y se dictan otras disposiciones, en dicho decreto en la sección 1, artículo 2.4.4.3.1.1 Establecer los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, la vigilancia epidemiológica, los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, las actividades de promoción y prevención, la Tabla de Enfermedades Laborales y el Manual de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral y el **Artículo 2.4.4.3.1.2**. Ámbito de aplicación. La organización, funcionamiento y administración de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio se regirá por el presente Capítulo y sus anexos -Tabla de Enfermedades

Laborales y Manual de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral-, así como por la Ley 1562 de 2012 en lo aplicable.

#### **4. Metodología de la investigación**

El trabajo de grado se enmarca en la investigación cualitativa, debido a que se busca plantear una propuesta de formación dirigida a docentes, que les permita reconocer la importancia del uso de las Pausas Laborales Activas en la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento de la ciudad de Soacha, con el fin de repercutir positivamente en las relaciones interpersonales a través del proceso de indagación como partida, descripción e interpretación de un suceso o fenómeno social en su contexto natural. El propósito del paradigma cualitativo, es reconstruir el conocimiento de la realidad tal y como lo observan los actores en su escenario concreto, relacionando lo subjetivo, lo cultural, el proceso social y el significado individual y colectivo de las realidades que se analizan, busca descubrir e interpretar situaciones y prácticas sociales singulares ubicándolas en un mundo real, tal y como se desenvuelven en su contexto natural. (Pulido, 2007).

Del mismo modo, el enfoque cualitativo es contemplado por quien afirma que en este proceso donde los seres humanos tienen historia, cultura, viven en condiciones particulares y por ello la realidad social es compleja se requiere de una metodología con procesos de indagación, interacción y socialización donde se mezcla la subjetividad con la objetividad, con el fin de buscar conocimiento o respuestas a preguntas planteadas. (Cifuentes, 2011).

Báez, (s.f.) “menciona que el objeto del método cualitativo es el conocimiento de la situación de la realidad”, y lo más habitual es que accedemos a ella a través del discurso, entendiendo por discurso (R. Muchinelli, 2011) todo texto producido por alguien en una situación de comunicación interpersonal, sea esta oral, escrita o filmada (o de cualquiera otra forma, como v.gr.dibujada). Ahora bien, Báez, también menciona que la investigación cualitativa se utiliza

para comprender las complejas interrelaciones que se dan en las realidades por las que se interesa, para ello trata de:

- Definir las imágenes sociales preconscientes
- Captar, contextualizar e interpretar en términos culturales concretos, las actitudes y motivaciones básicas de los distintos grupos sociales.

Partiendo de esta premisa, se entiende que el grupo investigador busca comprender la situación actual presentada en la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento, encontrando las percepciones y realidades a través de diferentes instrumentos de recolección de datos.

#### **4.1. Fenomenología**

Ahora bien, la ruta metodológica del presente trabajo se enmarca en la fenomenología, debido a que se establecen las instancias responsables en la conciencia del sujeto sin, aparentemente, la incidencia del objeto lo cual se denomina subjetividad. Equivale a desconectar al objeto de la relación. El enfoque fenomenológico propone para el análisis las categorías de sujeto, subjetividad y significación, cuya mutua filiación se encuentra en los conceptos de interioridad y vivencia.

Siguiendo a Husserl (1859 - 1938), la ciencia ignora este mundo, olvidando así sus propios fundamentos. Pero la filosofía tiene como tarea interrogar al mundo de la vida sin dar nada por descontado.

La fenomenología describe las vivencias y aclara el sentido que nos envuelve en nuestra vida cotidiana, es decir, el significado del ser humano, la experiencia que somos, en síntesis: lo que

somos. Este enfoque permite la comprensión e interpretación de la realidad, los significados de las personas, percepciones, intenciones y acciones. (Guardián, 2007).

Ahora bien, el trabajo de investigación busca entender cómo en la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento, los docentes vivencian sus relaciones interpersonales dentro de las cuales se presentan oportunidades de mejora y sobre la cual los investigadores buscan crear una propuesta que permita mejorarlas, a través de una estrategia orientada dentro de las pausas laborales activas.

Dentro de la ruta metodológica se diseñaron entrevistas aplicadas a docentes, con el fin de conocer sus impresiones y a partir de ellas se realizará un análisis de los resultados con el objetivo de crear una propuesta de formación que permita mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes y directivos.

#### **4.2. Investigación Acción**

El tipo de investigación que se desarrollará a lo largo del trabajo de grado será Investigación acción. Por lo tanto, inicialmente se hará una breve definición de la i-a que se ocupa de estudiar y explorar una situación social, en este caso educativa, con el fin de fortalecerla. Dentro de este intento existen unos indagadores. Es decir, se busca explorar las prácticas educativas en la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento que no permiten unas relaciones interpersonales sanas desde los escenarios naturales de interacción buscando una alternativa de solución en la práctica de las pausas laborales activas.



Según K. Lewin (1946): La investigación acción es un proceso de investigación orientado al cambio social caracterizado por una activa y democrática participación en la toma de decisiones. En sus trabajos iniciales Lewin (1952), comparó la efectividad de las conferencias, la enseñanza individualizada y la toma de decisiones en grupo para cambiar hábitos y actitudes en relación con ciertos productos comestibles como el aceite de hígado de bacalao y la leche.

Más adelante, Carr y Kemis (1986:165-166; en versión española: 177) argumentan en relación con la investigación acción que para que esta exista, debe darse 3 condiciones necesarias y conjuntamente suficientes:

- Que un proyecto se haya planteado como una práctica social, considerada como una forma de acción estratégica susceptible de mejoramiento.
- Que dicho proyecto avance a través de una espiral de bucles o de ciclos de planeamiento, acción, observación y reflexión, estando todas estas actividades puestas en funcionamiento de modo crítico e interrelacionado.
- El proyecto implique a los responsables de la práctica en todos y cada uno de los momentos de la actividad, ampliando gradualmente la participación en el mismo, para incluir a otros de los afectados por la práctica, y mantener un control colaborativo del proceso.

La investigación acción se estructura en ciclos de investigación en espiral contando cada ciclo con cuatro momentos claves: fase de reflexión inicial, fase de planificación, fase de acción y fase de reflexión, generando esta última un nuevo ciclo de investigación.

Este tipo de investigación permitirá fortalecer las relaciones interpersonales entre los docentes en la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento a través de la creación de una propuesta de formación que se origina en la dirección de la institución y se plantea como un plan de mejoramiento a través de las pausas laborales activas dentro de las fases establecidas por Lewin.

Se puede decir que la finalidad es fortalecer la situación laboral en la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento unificando la teoría, la práctica, la acción y la reflexión sin dejar de lado la visión de la institución y los parámetros a seguir desde el ámbito de la dirección.

#### **4.3. Población**

Según Hernández (2012) en su tesis de investigación afirma que “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”, Básicamente, es un conjunto de elementos a evaluar donde se determinan las características comunes de este grupo poblacional. A continuación, se hará la descripción de nuestra muestra partiendo de lo general a lo particular.

##### **4.3.1. Caracterización de la población y contexto**

###### **4.3.1.1. Análisis del entorno local.**

La Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento de carácter privado se encuentra ubicado en el barrio Juan Pablo I, en las afueras del perímetro urbano del municipio de Soacha. Limita al norte con el barrio Pablo VI y la urbanización María Carbonell de Bosa, al sur con el barrio León

XII, y al occidente con el barrio Los Olivos, de Soacha. Cuenta con todos los servicios públicos como agua potable, electricidad, alcantarillado y teléfono. Sus vías principales pavimentadas en su mayoría.

El barrio Juan Pablo I, es producto de una invasión por vendedores piratas, quienes hicieron sus respectivas ventas y distribuyeron el barrio. Cuenta con vías de acceso y varias rutas de transporte urbano en sus alrededores. Debido a la mala distribución, el barrio no cuenta con zonas verdes ni centros de salud, por tal motivo es necesario acudir a los parques y zonas de recreación y deporte de los barrios vecinos.

#### **4.3.1.2. Antecedentes legales o jurídicos**

La Institución se fundó en el año 1995 con el propósito de servir a la comunidad del barrio Juan Pablo I de Soacha, con proyección a sectores aledaños.

El 11 de diciembre de 1995 se resuelve por parte de la Gobernación de Cundinamarca otorgar resolución de aprobación número 002216, a la denominada Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento y a su vez se le concede licencia de iniciación de labores para los grados de educación Preescolar, en jornada única.

El 16 de diciembre de 1999, se recibió la resolución número 001463, por la cual se concede aprobación de estudios para los grados de Básica Primaria.

El 24 de diciembre de 1999, según resolución número 001696, en la cual se concede licencia de funcionamiento y/o reconocimiento oficial para los niveles de preescolar.

Resolución y aprobación número 001968 de 2001, por la cual concede la aprobación de estudios hasta la básica secundaria.

El 21 de abril del 2005, se concedió resolución de aprobación para los grados del nivel de Educación Media, emanada por la Secretaría de Educación de Soacha.

#### **4.3.1.3. Datos históricos de la Institución**

La Institución Educativa se denomina Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento, en honor a una religiosa de la Congregación de Hermanas de la Caridad Dominicanas de la Presentación de la Santísima Virgen, quien prestó su servicio a la comunidad del barrio Juan Pablo I, en inmediaciones al sector de Bosa y Soacha respectivamente, durante once años protegiendo al menor desamparado y a quien hasta los últimos momentos de su vida se entregó su constancia y cariño.

La Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento, nace como producto de la acción del trabajo comunitario realizado en el barrio Juan Pablo I, del cual fueron protagonistas, desde la parte pedagógica y comunitaria: José Ignacio Bermúdez Guerrero y Lady Aydee Phathio, quienes encontrando las problemáticas presentes en el sector, les surgió el propósito de la creación del Liceo en el año de 1995, tomando como base su formación pedagógica como licenciados en la educación, el amplio apoyo del Hogar Comunitario El Pueblo y de las hermanas de la presentación de la comunidad de Juan Pablo I, en especial la hermana Maritze Trigos. (Bermúdez & Phathio, 2015)

#### **4.3.1.4. Descripción del grupo de docentes**

La Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento cuenta con un total de 16 docentes licenciados y 1 auxiliar de preescolar, para un total de 17 docentes, de los cuales 7 son mujeres y 10 son hombres; en cada una de las asignaturas estipuladas por la Institución. Los docentes se encuentran entre los 25 y 30 años en promedio, de los cuales 7 docentes su estado civil son solteros y 9 de ellos son casados o en unión libre marital de hecho. Los docentes se caracterizan por su receptividad frente a las retroalimentaciones realizadas y excelente disposición frente a iniciativas que busquen el bien común.

## **5. Propuesta**

Uno de los factores que ha venido afectando la práctica docente es la limitación a seguir lineamientos establecidos por el ministerio de educación, que si bien es cierto son requisitos para lograr una estandarización en el modelo educativo, se están dejando de lado la autonomía educativa que permiten tener un papel activo en la profesión docente.

Por esta razón, el equipo investigador busca crear una propuesta de formación docente donde a través del uso de las pausas laborales activas que propendan al fortalecimiento de las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento. A través de esta propuesta se busca estrategias de innovación que se implementen desde el área de gestión y se materialice en acciones pedagógicas que contribuyan al bienestar de la comunidad.

Ahora bien, para la elaboración de la propuesta de formación se ha tomado como guía la propuesta de intervención educativa de Ezequiel Cárdenas Mendoza, (cita perfil) quien define unas fases y momentos que organizan de manera sistemática la propuesta de formación. Es importante mencionar que se hace una adaptación de estas fases y no se siguen estrictamente de acuerdo a los parámetros establecidos por Ezequiel Cárdenas, puesto que dentro de la ruta metodológica se aborda Lewin y sus cuatro ciclos de acuerdo al tipo de investigación acción. Adicional a ello, la guía 34: Guía para el mejoramiento Institucional, de la autoevaluación al plan de mejoramiento, que define unos lineamientos para el desarrollo de planes de mejoramiento dentro de las instituciones educativas que deben ser gestionadas desde el área administrativa.

### **5.1. La fase de Reflexión Inicial**

Dentro de esta fase inicial los investigadores buscan determinar la problemática sobre la que se hará el proceso investigativo. Esta situación se evidencia en el cotidiano quehacer docente donde ellos no cuentan con los espacios para tomar un descanso, carga académica laboral excesiva, patologías de estrés, agotamiento laboral y todo esto influye en malas relaciones interpersonales. Ahora bien, con el fin de sistematizar esta información se realizó una encuesta en línea a los docentes bajo el siguiente esquema: 17 docentes participaron con preguntas que giran en torno al ámbito laboral. Adicional a ello, se organizó la información a través de un cuadro diseñado por los investigadores donde se recopiló información de los docentes acerca del cargo, estudios realizados, experiencia, carga laboral y patologías con descripción médica.

Al realizar un análisis general de los datos se encontró que en la mayoría de casos de los docentes consideran que no existe un buen ambiente de trabajo, el apoyo y la camaradería entre compañeros de trabajo es poco o nulo en situaciones difíciles, afirman no haber recibido capacitaciones sobre el uso adecuado de pausas activas laborales, y coinciden en no tener un tiempo ni espacio adecuados para realizar las pausas activas debido a las elevadas cargas laborales a las que se ven sometidos (Ver resultados de la Escala de Linkert en los documentos apéndice).

El diligenciamiento de la encuesta por parte de los docentes y el cuadro de la descripción de carga académica y patologías de la población es una importante herramienta en la fase de reflexión, ya que evidencia la problemática vivida en la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento. Por otro lado, muestra un acercamiento a la viabilidad de la identificación de factores

que contribuyen al uso de las pausas activas en una futura elaboración de propuesta de formación docente que repercuta positivamente en las relaciones interpersonales.

## **5.2. Fase de planificación**

Se elaborará un plan que incorpore aspectos que permitan desarrollar cada uno de los objetivos en una secuencia lógica. De esta manera, se convierte en un conjunto de medidas establecidas por el grupo investigador y se presentará al Rector y su equipo para ejecutarlo, en un periodo determinado. Esta información será compartida con toda la comunidad educativa, puesto que todos requieren saber a dónde se quiere llegar y se compartan estos propósitos.

Dentro de la fase de planificación se hace necesaria la creación de un cronograma, donde se establecen los objetivos, actividades, recursos, responsables y plazos de acuerdo a los objetivos establecidos. Ahora bien, el modelo de cronograma es tomado de la Guía 34 del ministerio de Educación, en su fase de planificación, Sin embargo, se han realizado las modificaciones pertinentes para adoptarlo a la propuesta en ejecución. Estos serán los elementos con el fin de aterrizar la propuesta:



Tabla 2:

Cronograma de actividades.

OBJETIVO	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE	PLAZO	
				INICIAL	FINALIZ A
Determinar los factores interpersonales y de gestión para la viabilización en el desarrollo de la propuesta de formación docente.	1. Sensibilización a través de sala de sistemas (Protector de pantalla) Este tendrá una pregunta: ¿Qué son las pausas activas? y una imagen que invita a la indagación del tema. 2. Aplicación de la entrevista semiestructurada, análisis y representación de resultados 3. Análisis de la información a través de categorización y resultados	- Sala de cómputo y elementos que hacen parte de ella. - Aula múltiple - material de sensibilización.	Javier Cárdenas Johana Avendaño	Julio de 2016	Noviembre de 2016
Diseñar la propuesta de formación docente a través del uso de las pausas laborales activas para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales en la Institución educativa Liceo Isabel Sarmiento	Elaboración de 5 talleres partiendo de las temáticas 1. Manejo y control de la respiración, movilidad articular y estiramientos. 2. Actividad teórico práctica sobre el concepto de pausas laborales activas y los ejercicios específicos para el docente. 3. Taller de expresión corporal sesión de rumba tropical folclórica. 4. Ejercicios de tensión y relajación, trabajos de movilidad articular y estiramientos, específicos para la labor docente. 5. Ejercicios grupales de trabajo cooperativo y colaborativo. Cada uno de los talleres estará enmarcado dentro del modelo pedagógico y PEI de la institución. Este taller será aplicado cada 15 días en las reuniones de docentes y tendrán el siguiente esquema: Tema: Duración: Teoría: Video - Presentaciones Práctica: grupales, individuales y asignación de tareas Observaciones	- Talleres elaborados para la actividad. - Aula múltiple. - Sonido - computador portátil. - Video Beam. - Guías de trabajo. - música específica para cada una de las actividades. - Colchonetas.	Javier Cárdenas Johana Avendaño	Febrero de 2017	Junio de 2017

-Elaboración de una cartilla con el programa completo de pausas laborales activas para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.	Cartilla en físico con sus respectivos elementos	Javier Cárdenas Johana Avendaño	Febrero de 2017	Junio de 2017
--	--	------------------------------------	-----------------	---------------

**Fuente:** Elaboración propia, basada en cronograma de actividades guía 34. (Avendaño J 2016).

El diseño de la propuesta de formación se hace a partir del PEI de la Institución que es “Ser Forjadores del Futuro “busca crear hombres y mujeres para el futuro, puesto que es a través de la educación que se busca la paz, la igualdad, el progreso y la vida. Con forjadores del futuro se pretenden estrategias que permitan construir un futuro de calidad a través de la información integral, construyendo en valores un esperanzador camino de vida.

Ahora bien, esta propuesta debe ir enmarcada dentro del modelo pedagógico, es decir la representación de las relaciones que predominan en el acto de enseñar. Zubiria (DE ZUBIRIA Julián. Los Modelos Pedagógicos. Hacia una pedagogía dialogante. 2 ed. Bogotá: Editorial Magisterio. 2008. 249 p.) Expone que el modelo pedagógico implica el contenido de la enseñanza, el nivel de desarrollo del niño y las características en la práctica docente. El modelo pedagógico de la institución es el constructivismo que propone que el estudiante (docente) debería generar su propio conocimiento, es decir que el docente se convierte en un facilitador dentro de este modelo. Dentro de este modelo, el estudiante busca dar solución a diferentes problemas y se convierte en el agente activo donde es capaz de construir su propio conocimiento a partir de una guía dada por el docente que se convierte en su facilitador dentro de esta construcción.

Por esta razón, los talleres que se presentan hacen parte de esta propuesta de formación y cada uno de sus talleres tiene elementos constructivistas. Estos talleres desarrollan una secuencia

lógica que busca que los docentes interioricen las razones principales por las cuales las pausas activas son hábitos saludables que se adquieren con el fin de fortalecer el bienestar personal y crear estrategias para la mejora de las relaciones interpersonales en el interior de la institución. Adicional a ello, crear una serie de rutina de movimientos que permiten ejercitar varios grupos musculares.

Estos talleres se aplicarán los días miércoles dentro de la institución, debido a que este día los docentes estarán dentro de la institución hasta las 5: 00 p.m.

### **5.3. Fase de acción o implementación**

Dentro de la fase de acción se aplicarán dos instrumentos de recolección de datos que buscan recolectar información para dar respuesta a los dos objetivos específicos enunciados. La entrevista semiestructurada se aplicará al cuerpo de docentes. La entrevista a Directivos se aplicará al rector, coordinador académico y coordinador de convivencia. Para un total de 20 encuestas (Ver en documentos apéndice los formatos de entrevistas semiestructuradas).

En una segunda medida se hará una aplicación de un Focus Group a los docentes, este ejercicio será moderado por uno de los investigadores, quien ejecutará las preguntas pertinentes y recopilará la respectiva información (Ver en documentos apéndice los formatos de Focus Group).

Después de su aplicación se hará un análisis de categorización con el fin de encontrar las unidades de análisis que permitirán sacar los resultados de la información recolectada.

Finalmente, los talleres creados bajo el modelo pedagógico y el PEI de la institución permitirán tener una mirada holística del impacto de la propuesta.

Desde esta perspectiva, se establecerán cinco talleres los cuales buscan generar un aprendizaje significativo, basado en el uso de las Pausas Laborales Activas. Cada taller tiene como finalidad sensibilizar a los docentes de la institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento, frente a la importancia de conocer y dominar su propio cuerpo, haciendo un estímulo moderado y lógico de los sistemas funcionales mediante movimientos naturales, promocionar la higiene postural y sus beneficios, y en un nivel más específico, activar en los docentes las capacidades coordinativas por medio de dinámicas múltiples que le permitan interiorizar o ser más conscientes de su propio cuerpo, movilizar los segmentos corporales en los docentes, por medio de diferentes ejercicios enfocados al trabajo rítmico, y a su vez, buscando un trabajo aeróbico prolongado, todo lo anterior encaminado a crear lazos de camaradería entre los docentes proporcionándoles actividades que refuerce el trabajo cooperativo y crear una conciencia sobre el autocuidado. (Ver en documentos apéndice los formatos de Talleres).

#### **5.4. Fase de Reflexión o evaluación**

Dentro de esta fase se busca el acompañamiento permanente de la aplicación de los cinco talleres propuestos. Cada uno de los talleres tiene un espacio destinado a observaciones de la actividad, aspectos positivos, aspectos por mejorar, recomendaciones y la identificación de los aprendizajes obtenidos Esta fase es de gran importancia, ya que permite tener una visión global

de las actividades desarrolladas. De esta manera se hace un cierre de esta fase y es aquí donde Ezequiel Cárdenas Mendoza denomina la propuesta de intervención pedagógica.

Se hará el proceso de medición de los aprendizajes obtenidos e inclusión dentro del cronograma escolar como hábito saludable para el siguiente año. Propuesta que se presentará ante el rector con el fin de definir la pertinencia de la propuesta.

### **5.5. Fase de socialización y difusión**

Dentro de este apartado se describe la fase de socialización, adopción y recreación de la propuesta de formación. Después de la ejecución de los cinco talleres se hará la presentación de los resultados al Consejo Directivo con el fin de concientizarlos de la importancia que tienen las pausas laborales activas dentro de la comunidad educativa. Se hará un análisis del impacto que se tuvo con el equipo docente. De esta manera se presentará una cartilla formal de pausas laborales activas que busca el bienestar de la comunidad educativa y que se busca incluir dentro de las actualizaciones para el manual de convivencia para el siguiente año escolar.

En ese punto se coincide plenamente con Elliott (2000) cuando, en su modelo de investigación acción, se aleja de una visión lineal de la implementación de actividades y, en contraparte, acepta la necesidad de reformulaciones posteriores de la idea general y del plan de acción como parte de un proceso en espiral.

## **5.6. Instrumentos para la recolección de información.**

Los instrumentos para la recolección de información que se utilizarán para la obtención de los datos serán los siguientes:

### **5.6.1. Encuesta en línea (Escala de Likert)**

Este instrumento de recolección de información se utilizó para tener el primer diagnóstico frente a la problemática descrita en el planteamiento del problema.

### **5.6.2. Entrevistas estructuradas**

Este instrumento consiste en un formato que contiene información sobre fecha, hora, lugar, identificación del entrevistado, tema central y las interrogantes a ser planteadas al respecto, con los espacios para anotaciones.

Estos instrumentos buscan analizar de manera cualitativa la información con el fin de encaminar correctamente la propuesta de investigación. La aplicación de los instrumentos de recolección de datos se llevará a cabo inicialmente con el grupo de docentes referenciado en la población, es decir la muestra seleccionada.

A la luz de los mecanismos de investigación planteados en varios modelos pedagógicos, se considera que los instrumentos seleccionados para la recolección de datos son los más adecuados para conocer los puntos de vista y opiniones de la muestra, objeto de estudio.

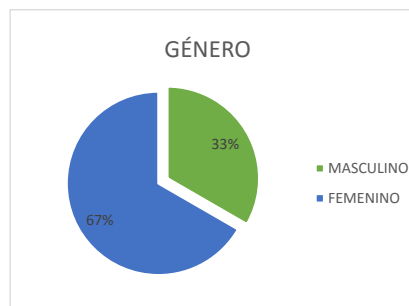
Es pertinente señalar que, durante la implementación de estas técnicas y la utilización de estos instrumentos, se busca adecuar los ambientes de aprendizaje, con el fin de obtener resultados verídicos y enriquecedores dentro del planteamiento de la propuesta de formación de la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento.

Los docentes investigadores han diseñado un formato de entrevista semiestructurada donde buscan identificar factores que viabilicen la creación de la propuesta de formación, estos formatos pueden ser consultados en los anexos de este documento.

### **5.6.3. Aplicación y análisis de resultados.**

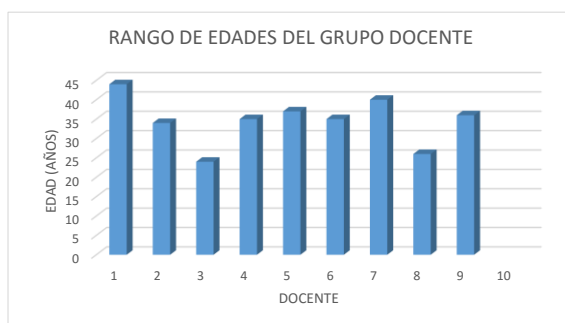
Los resultados obtenidos en las entrevistas aplicadas a los docentes muestran que se requieren de espacios en los cuales ellos puedan tener conocimiento y práctica acerca de las pausas laborales activas dentro de sus labores cotidianas como estrategia para reducir el estrés y mejorar su estilo de vida. Por otro lado, los docentes solicitan espacios de capacitación e integración que les permitan conocer al otro, entender su dinámica diaria, con el fin de relacionarse con el otro. Estos espacios permitirán que las relaciones interpersonales mejoren significativamente. A continuación, se evidencia cada uno de los interrogantes formulados dentro de la entrevista con la representación gráfica de los docentes que contestaron la encuesta con un sí o no (Pregunta cerrada) y su respectivo análisis.

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS CUALITATIVOS



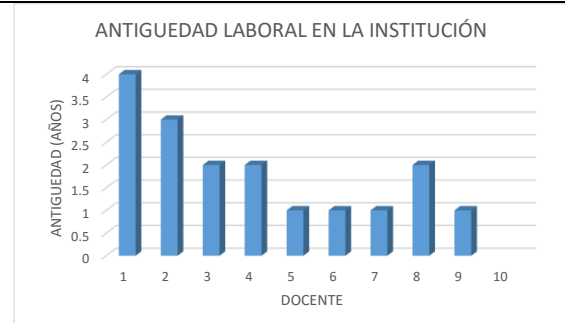
**Gráfico 11.** Género de los docentes encuestados

En la aplicación de la entrevista estructurada que se realizó a la población docente de la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento, fue posible evidenciar que existe un mayor porcentaje de dicha población que pertenece al género femenino representado en un 67% de la totalidad de los encuestados.



**Gráfico 12.** Rango de edades de los docentes encuestados.

Los docentes encuestados se encuentran entre los 24 y 44 años de edad. El 55% de la muestra pertenece al rango de la edad media o madurez comprendida entre los 25 y 35 años, mientras que el 45% pertenece a un grupo de la edad adulta, de manera que la mayoría de la población se puede considerar como joven y potencialmente productiva.



**Gráfico 13.** Antigüedad laboral dentro de la institución de los docentes encuestados.

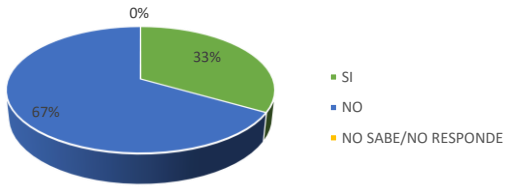
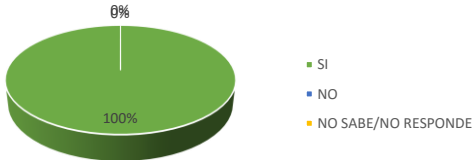
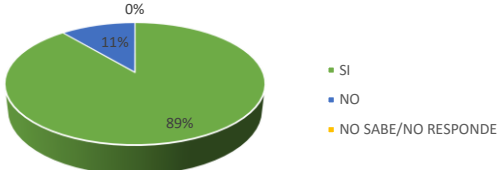
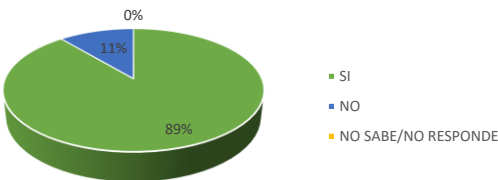
Los docentes encuestados se encuentran entre los 6 meses y 4 años de antigüedad laboral. El 77% de los encuestados no alcanzan los dos años de permanencia en la institución y apenas el 23% está por encima de los 3 años de permanencia.

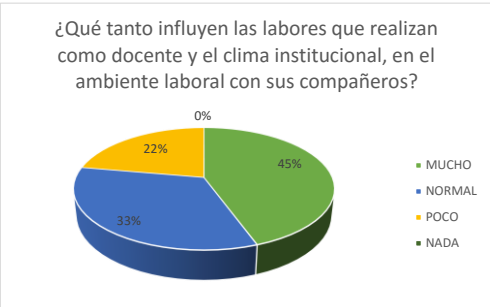
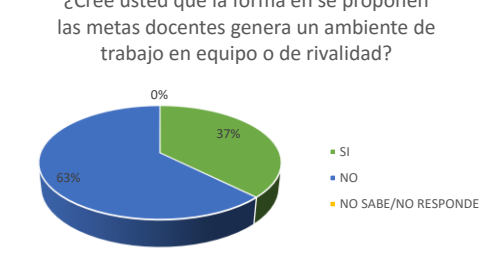
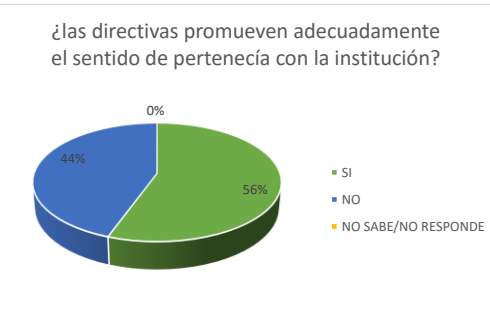


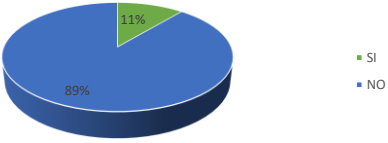
**Gráfico 14.** Intensidad horaria semanal de los docentes entrevistados.

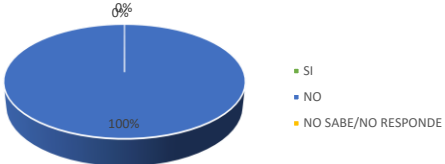
Los encuestados reportan una intensidad laboral semanal de entre 15 y 43 horas a la semana, siendo el primero un dato atípico puesto que se encuentra muy por debajo del promedio de 36 horas semanales dentro de la institución. Si no se tuviera en cuenta este valor dentro de la muestra, la dedicación promedio estaría cercana a las 38 horas por semana, la cual es muy alta en comparación con la establecida por ley, reflejando una extensa jornada laboral para los docentes

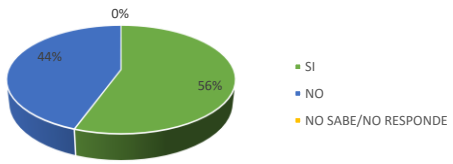


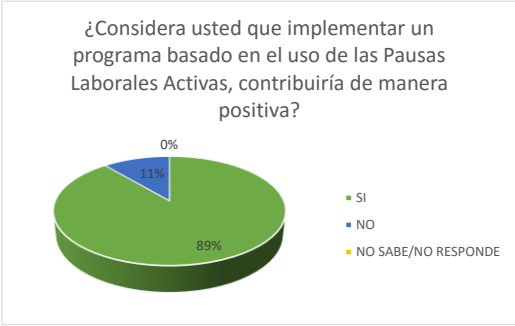
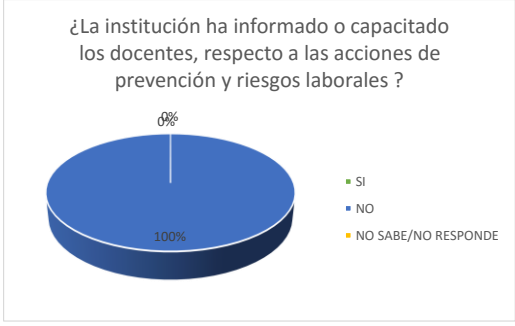
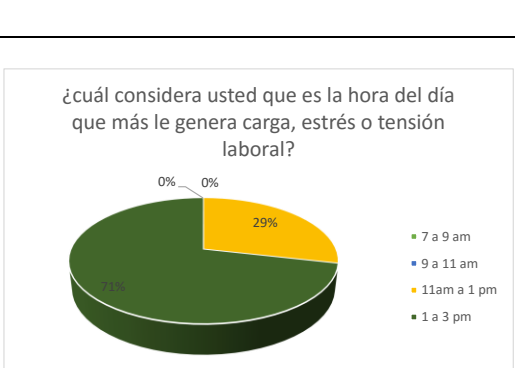
<p>En sus tiempos libres, ¿Realiza algún tipo de actividad física, deportiva o recreativa?</p>  <p>0% 33% 67%</p> <p>■ SI ■ NO ■ NO SABE/NO RESPONDE</p> <p><b>Gráfico 15.</b> Uso del tiempo libre.</p>	<p>En el gráfico, se tiene que el 77% de los encuestados dicen no realizar algún tipo de actividad física o recreativa en sus tiempos libres argumentando falta de interés o de tiempo, Y apenas el 33% dice ejercitarse regularmente entre semana con una dedicación de al menos 2 horas diarias.</p>
<p>Conoce o es consciente de la importancia de realizar Actividad Física por lo menos 30 minutos diarios?</p>  <p>0% 100%</p> <p>■ SI ■ NO ■ NO SABE/NO RESPONDE</p> <p><b>Gráfico 16.</b> Percepción de la importancia de realizar actividades físicas.</p>	<p>El 100% de los encuestados dice conocer o ser consciente de la importancia de realizar algún tipo de actividad física; sin embargo, aquellos que respondieron que no realizaban ningún tipo de actividad física, argumentan que no tienen tiempo o simplemente no está dentro de sus prioridades diarias el dedicar tiempo a ejercitarse.</p>
<p>¿Conoce Usted los riesgos físicos y emocionales asociados a su ejercicio profesional como docente?</p>  <p>0% 11% 89%</p> <p>■ SI ■ NO ■ NO SABE/NO RESPONDE</p> <p><b>Gráfico 17.</b> Percepción de los riesgos físicos asociados al ejercicio profesional.</p>	<p>De acuerdo con el grafico, el 89% de los encuestados dice conocer los riesgos físicos asociados al ejercicio profesional como docentes. Dolores de espalda, migrañas y estrés son las patologías más reconocidas por ellos.</p>
<p>¿Considera que las labores dentro y fuera del aula, influye positiva o negativamente en su estado de ánimo y físico?</p>  <p>0% 11% 89%</p> <p>■ SI ■ NO ■ NO SABE/NO RESPONDE</p> <p><b>Gráfico 18.</b> Percepción de la influencia de las labores en el estado de ánimo y físico.</p>	<p>El gráfico muestra que el 89% de los entrevistados consideran que el estrés, la falta de tiempo, la excesiva carga laboral, falta de compromiso de los estudiantes y la falta de estímulo por parte de las directivas influyen negativamente en su estado de ánimo y físico dentro y fuera del aula.</p>

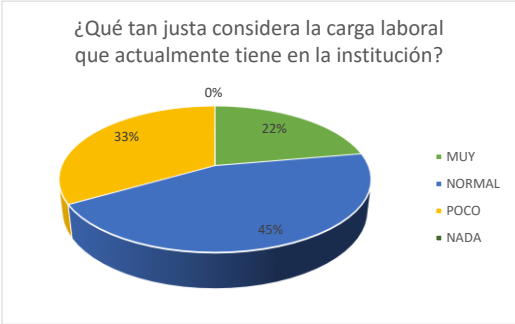
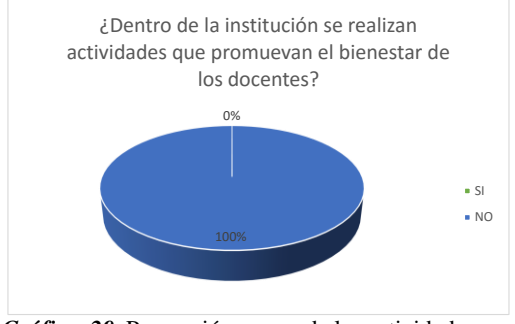
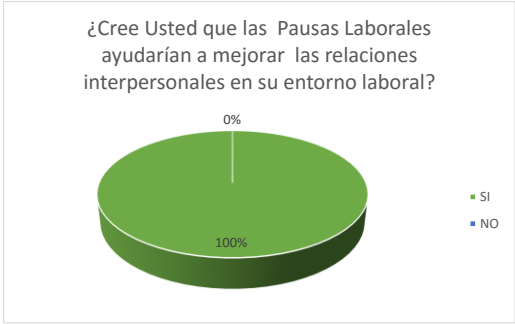
<p>¿Qué tanto influyen las labores que realizan como docente y el clima institucional, en el ambiente laboral con sus compañeros?</p>  <p><b>Gráfico 19.</b> Percepción de la influencia de las labores en el ambiente laboral.</p>	<p>El 45% de los docentes considera que sus labores cotidianas, el entorno laboral y las circunstancias a las que se ven enfrentados a diario, tienen una gran influencia en la forma en que cada uno actúa frente a una situación y como se relacionan con sus compañeros, el 33% considera que el ambiente laboral es normal si se manejan adecuadamente las situaciones, mientras que el 22% piensa que siempre existirán eventos que afecten las relaciones pero que estas en poco o nada afectan las relaciones entre compañeros de trabajo pues se asume que todos son profesionales en su labor.</p>
<p>¿Cree usted que la forma en se proponen las metas docentes genera un ambiente de trabajo en equipo o de rivalidad?</p>  <p><b>Gráfico 20.</b> Percepción de la forma en que se proponen las metas docentes y su influencia en el clima laboral.</p>	<p>Según el grafico, el 37% de la población docente consideran que la manera como las directivas motivan al grupo en general, facilitan el trabajo en equipo, mientras que el 63% creen que la asignación específica de tareas y la automotivación promueven la competencia y rivalidad entre compañeros.</p>
<p>¿las directivas promueven adecuadamente el sentido de pertenencia con la institución?</p>  <p><b>Gráfico 21.</b> Percepción de como las directivas promueven el sentido de pertenencia con la institución.</p>	<p>Según los resultados que se muestran en la gráfica, el 56% de los docentes dicen estar en desacuerdo con las políticas de motivación hacia los docentes y consideran que el deseo de llevar a cabo su función es la razón que los impulsa en su labor, mientras que el otro 44% dice sentirse a gusto con el apoyo y el sentido de pertenencia que promueven las directivas.</p>

<p>¿Dispone Usted de un espacio de tiempo para descansar, relajarse, realizar actividades de movilidad articular o estiramiento muscular ?</p>  <p><b>Gráfico 22.</b> Percepción de la existencia de un espacio de tiempo para descansar dentro de la jornada laboral.</p>	<p>El 89% de los entrevistados manifiesta que en las condiciones laborales actuales, no cuentan con espacios de tiempo destinado al descanso, relajación o estiramiento muscular, ya que el tiempo que están fuera del aula lo emplean en calificar o planear sus clases. Por otra parte, el 11% manifiesta contar lapsos de tiempo disponibles para dichas prácticas pero afirman no tener a nadie que dirija correctamente las actividades.</p>
---	---

<p>¿las directivas promueven programas permanentes de Salud Ocupacional y bienestar en los lugares de trabajo?</p>  <p><b>Gráfico 23.</b> Percepción de la existencia y aplicación de programas de prevención y salud ocupacional.</p>	<p>El 100% de los encuestados dijo estar de acuerdo en que las directivas No promueven ningún programa de salud ocupacional y bienestar, y por el contrario manifiestan total interés en que existieran dichos programas que les ayuden a mejorar su calidad de vida y el ambiente laboral.</p>
--	---

<p>¿Conoce Usted las bondades y los beneficios que conlleva el realizar Pausas Laborales Activas durante su jornada laboral?</p>  <p><b>Gráfico 24.</b> Percepción de las bondades y beneficios de realizar pausas laborales activas.</p>	<p>De acuerdo con la gráfica, el 56% de los docentes entrevistados afirma conocer las bondades y los beneficios de las pausas laborales activas durante la jornada laboral. En contraste, el 44% restante dice no saber de qué se tratan porque nunca les han hablado del tema o sencillamente porque no es de su interés.</p>
--	--

<p>¿Considera usted que implementar un programa basado en el uso de las Pausas Laborales Activas, contribuiría de manera positiva?</p>  <p><b>Gráfico 25.</b> Percepción acerca de la efectividad de aplicar pausas laborales activas.</p>	<p>El 89% de los encuestados considera que implementar un programa de pausas laborales activas en el Instituto educativo ayudaría significativamente a aliviar muchas de las dolencias que los aquejan, reducirían el estrés, les permitiría salir de la rutina diaria y les daría un espacio para compartir como compañeros, el 11% restante se muestra escéptico al considerar que la institución no estaría interesada en implementar dicho programa.</p>
<p>¿La institución ha informado o capacitado los docentes, respecto a las acciones de prevención y riesgos laborales ?</p>  <p><b>Gráfico 26.</b> Percepción acerca de la capacitación a docentes respecto a la prevención de riesgos laborales.</p>	<p>El 100% de los docentes está de acuerdo en que la Institución no ha realizado campañas de capacitación y prevención de riesgos laborales, y consideran que es necesario que dichas jornadas se realicen para conocer las alternativas para prevenir los riesgos asociados a su profesión, mejorar su rendimiento laboral y generar un ambiente en donde las directivas les hagan saber lo importantes que son para la institución.</p>
<p>¿cuál considera usted que es la hora del día que más le genera carga, estrés o tensión laboral?</p>  <p><b>Gráfico 27.</b> Percepción de la hora del día que más genera estrés laboral.</p>	<p>Según los resultados de la gráfica, el 71% de los docentes sienten que la jornada entre la 1 y 3 de la tarde, generalmente después de la hora de almuerzo y cercana a la hora de salida, es el espacio de tiempo donde más se siente la carga laboral tanto para los docentes como para los estudiantes, el 29% restante argumenta que debido a su baja carga laboral, ninguna hora del día les representa carga alguna y que por el contrario asumen su jornada con la mejor actitud y motivación posible.</p>

<p>¿Qué tan justa considera la carga laboral que actualmente tiene en la institución?</p>  <p><b>Gráfico 28.</b> Percepción acerca de lo justa que es la carga laboral.</p>	<p>El 22% de los encuestados considera que la carga laboral es baja y muy justa, el 45% de los docentes creen que su carga laboral es manejable a pesar de que argumentan que lo que la vuelve pesada es el hecho de manejar grupos de más de 30 estudiantes, mientras que el 33% restante considera que su carga laboral no es representativa a la remuneración que esperan recibir y que hacen falta incentivos por parte de las directivas de la institución.</p>
<p>¿Dentro de la institución se realizan actividades que promuevan el bienestar de los docentes?</p>  <p><b>Gráfico 29.</b> Percepción acerca de las actividades que promueven el bienestar de los docentes.</p>	<p>Respecto al tema de si la institución realiza actividades que promueven el bienestar docente, el 100% de los docentes está de acuerdo en que no se tiene un espacio de tiempo para realizar las actividades puesto que la jornada no lo permite.</p>
<p>¿Cree Usted que las Pausas Laborales ayudarían a mejorar las relaciones interpersonales en su entorno laboral?</p>  <p><b>Gráfico 30.</b> Percepción acerca de la efectividad de las pausas laborales en cuanto al mejoramiento de las relaciones interpersonales.</p>	<p>La totalidad de los encuestados cree que un programa de pausas laborales activas ayudarían considerablemente a mejorar las relaciones interpersonales y el ambiente laboral puesto se generaría una actividad grupal y un rato de esparcimiento entre compañeros donde se puede compartir y dejar de lado las tensiones producto del trabajo diario.</p>

Después de realizar una revisión a cada uno de los argumentos dados por los docentes en las entrevistas aplicadas compuesta de 17 preguntas, se concluyó que se debe crear una propuesta de formación por parte de los investigadores, en la cual se incluyan talleres teóricos y prácticos donde exista un aprendizaje de las pausas activas y exista la oportunidad de tener interacción entre compañeros de trabajo.

#### **5.6.3.1. Resumen general de la propuesta**

A continuación, se presenta la ficha general que resume los aspectos más importantes de la propuesta de formación docente con la respectiva metodología de investigación empleada para el desarrollo de la misma:

PROPUESTA DE FORMACIÓN DOCENTE			
 <b>UNIVERSIDAD LIBRE</b> Fundada en 1923			
<b>PROPUESTA DE FORMACIÓN SOBRE EL USO DE PAUSAS LABORALES ACTIVAS DIRIGIDA A DOCENTES PARA FORTALECER SUS RELACIONES INTERPERSONALES DURANTE LA JORNADA ACADÉMICA.</b>			
NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN OFERENTE	TELÉFONO	E-MAIL	
UNIVERSIDAD LIBRE	4232772 - 4232723	<a href="http://www.unilibre.edu.co/bogota">www.unilibre.edu.co/bogota</a>	
DIRECCIÓN	INSTITUCIÓN QUE AVALA LA PROPUESTA		
Carrera 70A No. 53-40	UNIVERSIDAD LIBRE		
NOMBRE DEL PROGRAMA	Nº DE HORAS	Nº DE CRÉDITOS	Nº DE PARTICIPANTES
INVESTIGACIÓN II	36	6	17 DOCENTES
DURACIÓN DE LA PROPUESTA	LUGAR DONDE SE REALIZARÁ LA PROPUESTA		
1 AÑO	INSTITUCIÓN EDUCATIVA LICEO ISABEL SARMIENTO		
NOMBRE DEL COORDINADOR DEL PROGRAMA	POBLACIÓN BENEFICIARIA	VALOR DEL PROGRAMA	
MONICA CASTAÑEDA	DOCENTES	NO APLICA	
PERFILES DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA			
Profesionales y licenciados en el ejercicio de la docencia, en todos los niveles educativos			

1. OBJETIVOS
<b>1.1 GENERAL:</b> Plantear una propuesta de formación dirigida a docentes, por medio del uso de las pausas laborales activas, para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento.
<b>1.2 ESPECÍFICOS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>sensibilizar a los docentes respecto al desarrollo de las pausas laborales activas, para la identificación de hábitos saludables asociados a su entorno laboral.</li> <li>Identificar los factores interpersonales y de gestión para la viabilización en el desarrollo de la propuesta de formación docente.</li> </ul>

- Diseñar la propuesta de formación docente a través del uso de Pausas Laborales Activas para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales en la Institución educativa Liceo Isabel Sarmiento.

## 2. JUSTIFICACIÓN Y SOPORTE LEGAL

La presente investigación es de gran importancia para la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento ya que se pretende generar acciones que repercutan en el bienestar de los docentes e implementarlo como una estrategia para fortalecer las relaciones interpersonales entre ellos. Lo anterior, ha llevado a los directivos a considerar la necesidad de promover espacios dentro de la jornada académica, por ello, han decidido apoyar al grupo de investigación quien se proponen plantear una propuesta de formación sobre el uso de pausas laborales activas, dirigida a docentes para fortalecer las relaciones interpersonales.

De igual manera el estudio puede servir para tomar decisiones administrativas en función de la calidad del ambiente laboral de los docentes y contribución a su desarrollo emocional, socio afectivo y laboral, elevando la calidad de la educación que se imparte en este colegio, aportando a las buenas relaciones interpersonales entre docentes.

Del mismo modo, en conformidad con el artículo 2° del Decreto número 1295 de 1994, los objetivos generales del Sistema General de Riesgos Laborales son la promoción de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Igualmente, el decreto Número 1443 De julio 31 de 2014 por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en su artículo 4° indica que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. Este debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Este trabajo de investigación busca beneficiar a la comunidad docente de esta institución educativa, con la implementación de una metodología estructurada enfocada hacia el uso de las pausas laborales activas, las cuales contribuirán al bienestar de sus relaciones interpersonales.

## 3. SOPORTE PEDAGÓGICO

El diseño de la propuesta de formación se hace a partir del PEI de la institución que es “Ser Forjadores del Futuro” “busca crear hombres y mujeres para el futuro, puesto que es a través de la educación que se busca la paz, la igualdad, el progreso y la vida. Con forjadores del futuro se pretenden estrategias que permitan construir un futuro de calidad a través de la información integral, construyendo en valores un esperanzador camino de vida.

Ahora bien, esta propuesta debe ir enmarcada dentro del modelo pedagógico, es decir la representación de las relaciones que predominan en el acto de enseñar. Zubiria (2008) expone que el modelo pedagógico implica el contenido de la enseñanza, el nivel de desarrollo del niño y las características en la práctica docente. El modelo pedagógico de la institución es constructivismo que propone que el estudiante (docente) debería generar su propio conocimiento, es decir que el docente se convierte en un facilitador dentro de este modelo. El estudiante busca dar solución a diferentes problemas y se convierte en el agente activo donde es capaz de construir su propio conocimiento a partir de una guía dada por el docente que se convierte en su facilitador dentro de esta construcción.



--

#### 4. CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE APRENDIZAJE

Con base en los soportes teóricos antes mencionados, la propuesta de Formación Docente ofrecida por el grupo de especialización de la Universidad Libre garantizará los siguientes materiales:

- Memoria de cada uno de los talleres compartidos, las cuales quedar en medio físico y será entregado a cada uno de los participantes con copia para la rectoría de la institución.
- Credencial de agradecimiento y participación a los docentes y a la institución.
- Acompañamiento y trabajo profesional en cada una de las actividades.
- Cartilla física con la temática de formación a docentes sobre el uso de las pausas laborales activas para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.

#### 5. CONTENIDO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sensibilización a través de sala de sistemas (Protector de pantalla) Este tendrá una pregunta: ¿Qué son las pausas activas? y una imagen que invita a la indagación del tema.</li> <li>2. Aplicación de la entrevista semiestructurada</li> <li>3. Aplicación de Focus Group</li> <li>4. Análisis de la información a través de categorización y resultados</li> </ol>	<p>1 HORA. 2 HORAS</p> <p>1 HORA 4 HORAS</p>
<p>Talleres partiendo de las temáticas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Manejo y control de la respiración, movilidad articular y estiramientos.</li> <li>2. Actividad teórico práctica sobre el concepto de pausas laborales activas y los ejercicios específicos para el docente.</li> <li>3. Taller de expresión corporal sesión de rumba tropical folclórica.</li> <li>4. Ejercicios de tensión y relajación, trabajos de movilidad articular y estiramientos, específicos para la labor docente.</li> <li>5. Ejercicios grupales de trabajo cooperativo y colaborativo.</li> </ol> <p>Cada uno de los talleres estará enmarcado dentro del modelo pedagógico y PEI de la institución.</p> <p>Estos talleres, serán aplicados cada 15 días en las reuniones de docentes y tendrán el siguiente esquema:</p> <p>Tema: Duración:</p>	<p>1 HORA Y 30 MINUTOS</p> <p>1 HORA Y 30 MINUTOS</p> <p>1 HORA Y 30 MINUTOS</p> <p>1 HORA Y 30 MINUTOS</p> <p>1 HORA Y 30 MINUTOS</p>

<p>Teoría: Video - Presentaciones</p> <p>Práctica: grupales, individuales y asignación de tareas</p> <p>criterios de evaluación</p> <p>Observaciones</p>	
Elaboración de una cartilla con el programa completo de pausas laborales activas para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.	30 HORAS APROXIMADAMENTE

#### 6. EQUIPO DE FORMACIÓN

**JOHANNA AVENDAÑO LEÓN:** Licenciada en humanidades e Idiomas de la Universidad Libre, estudiante de especialización en Gerencia y Proyección de la Educación de la Universidad Libre.

**JAVIER OSWALDO CARDENAS TORRES:** Licenciado en Educación Básica, con énfasis en Educación Física Recreación y Deportes de la Corporación de Educación Nacional de Administración CENDA, estudiante de Especialización en Docencia universitaria en la Universidad Libre.

#### 7. RECURSOS

FÍSICOS	DIDÁCTICOS	HUMANOS
Auditorio y salón de danzas Con video beam, sonido, música, tablero, marcadores permanentes y borrables. Acceso a internet permanente vía Wi-Fi.	Los específicos para la aplicación de cada una de las actividades	Grupo de investigación, docentes de la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento.

#### 8. METODOLOGÍA

Para la elaboración de la propuesta de formación se ha tomado como guía la propuesta de intervención educativa de Ezequiel Cárdenas Mendoza, quien define unas fases y momentos que organizan de manera sistemática la propuesta de formación. Es importante mencionar que se hace una adaptación de estas fases y no se siguen estrictamente de acuerdo a los parámetros establecidos por Ezequiel Cárdenas, puesto que dentro de la ruta metodológica se aborda Lewin y sus cuatro ciclos de acuerdo al tipo de investigación acción reflexión, los cuales son: investigación, reflexión inicial, planificación, reflexión o evaluación, socialización y difusión.

Ahora bien, esta propuesta debe ir enmarcada dentro del modelo pedagógico, es decir la representación de las relaciones que predominan en el acto de enseñar. Zubiria (DE ZUBIRIA Julián. Los Modelos Pedagógicos. Hacia una pedagogía dialogante. 2 ed. Bogotá: Editorial Magisterio. 2008. 249 p.) Expone que el modelo pedagógico implica el contenido de la enseñanza, el nivel de desarrollo del niño y las características en la práctica docente. El modelo pedagógico de la institución es el constructivismo, que propone que el estudiante (docente) debería generar su propio conocimiento, es decir que el docente se convierte en un facilitador dentro de este modelo.

HORARIO PARA EL DESARROLLO DE LA PROPUESTA	PRODUCTO
--	----------

2 veces al mes, los días miércoles de 2:00 pm a 3:30 pm.

Propuesta de formación sobre el uso de pausas laborales activas dirigida a docentes para fortalecer sus relaciones interpersonales durante la jornada académica.

## 9. ANTECEDENTES DE LA INSTITUCIÓN OFERENTE CON RELACIÓN A LA PROPUESTA

### PERTINENCIA DE LA PROPUESTA

El eje de estudio de este trabajo de grado es el planteamiento de una propuesta de formación que permita concienciar a los docentes sobre la importancia de implementar las pausas laborales activas dentro de su ámbito laboral, como elemento clave en la formación integral del ser humano, y como estrategia para fortalecer las relaciones interpersonales de los docentes.

Esta iniciativa surge de la necesidad de encontrar una alternativa en la comunidad educativa de la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento de la ciudad de Soacha, en primera medida a su cuerpo de docentes.

En primera instancia se hizo una revisión desde los registros institucionales de la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento acerca del grupo docente y sus antecedentes donde se encontró la siguiente información: El Liceo Isabel El Sarmiento cuenta con un total de 16 docentes licenciados y 1 auxiliar de preescolar para un total de 17 docentes, de los cuales 7 son mujeres y 10 son hombres, en cada una de las asignaturas estipuladas por la institución. Los docentes se encuentran entre los 25 y 30 años en promedio, de los cuales 7 docentes su estado civil son solteros y 9 de ellos son casados o en unión libre marital de hecho. Por otro lado, se encontró en los registros de planillas institucionales que la carga académica para los docentes oscila entre 36 y 38 horas laborales, de 40 semanales.

Debido a esta carga laboral, dentro de las plantillas institucionales se evidencian patologías con las siguientes descripciones médicas tales como: Agotamiento laboral, Dolor en extremidades inferiores, Estrés laboral, Adormecimiento de rostro, Dolores severos de espalda, Afectación a la voz, Síndrome de colon iritado, Desgarros musculares, Cefaleas y Cambios de temperamento.

## 10. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se pretende por medio de talleres, los cuales tendrán como eje fundamental criterios de evaluación cualitativa, hacer un seguimiento a las actividades que los docentes de la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento quienes una vez al mes tendrán la oportunidad de participar, esta debe ser como lo indica Juan Manuel Álvarez Méndez quien es profesor titular de Didáctica en la Facultad de Educación de la Universidad Complutense de Madrid “formativa y continua”, haciendo una invitación al aprendizaje, sin tener la evaluación como elemento primordial esta debe ser estructurada, ética, objetiva y constante, debe ir de la mano con la metodología, “dime como enseñas y te diré como haz de evaluar” según Álvarez, la evaluación es una actividad espontánea y natural, ya que en este caso los docentes necesitaran dedicarse a aprender y no a pensar en qué y cómo se le va a evaluar.

## **6. Resultados**

Durante el desarrollo de esta propuesta en la Institución educativa Liceo Isabel Sarmiento se pudieron evidenciar algunos varios factores que son comunes en la mayoría de instituciones educativas en la ciudad de Bogotá y sus alrededores, los cuales están afectando en gran medida la salud física, emocional y el ambiente laboral. los factores que se hallaron fueron:

- Los docentes de la institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento presentan patologías relacionadas a su actividad laboral, lo que indica la importancia y la necesidad de hacer una intervención por parte del grupo de investigación.
- Existe una rivalidad causada por los niveles de exigencia institucional hacia el cuerpo docente, lo que dificulta el trabajo en equipo y la colaboración para alcanzar las metas propuestas.
- La Institución Educativa liceo Isabel sarmiento no cuenta con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual está reglamentado en el artículo 1° de la Ley 1562 del 11 de julio de 2012.
- Los docentes de la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento, no cuentan ni tienen establecido el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo el cual se establece en la ley 1562 de 2012 y al cual hace referencia el decreto 1655 de 2015.
- Los docentes no cuentan con espacios adecuados dentro de la jornada laboral que le permita el desarrollo actividades relacionadas con las Pausas Laborales Activas.

- La mayoría de docentes entrevistados no conocen los riesgos asociados a su profesión docente, los factores que afectan su desempeño dentro y fuera de las aulas, ni tampoco la importancia del cuidado de la salud física y emocional.

Debido al panorama laboral que viven los docentes de la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento, se pretende institucionalizar la propuesta de formación docente, como un elemento innovador el cual contribuya al bienestar físico y emocional, que mejore significativamente el clima laboral dentro de la institución, aportando tanto a las directivas como al cuerpo docente una oportunidad para fortalecer las relaciones interpersonales entre cada uno de sus integrantes.

El análisis realizado por parte del grupo investigador de la propuesta de formación, basados en su experiencia como docentes, el análisis de la información recolectada como parte de la metodología de investigación y los conocimientos adquiridos en su formación como profesionales de la educación con conocimientos en el área de humanidades, educación física y gerencia de la educación respectivamente, consideran de gran relevancia llevar a cabo esta propuesta investigativa para el mejoramiento e innovación del ejercicio de la docencia en Colombia, teniendo en cuenta las metas de alcanzar mayores niveles de calidad educativa pero sobre todo las necesidades de fortalecer la calidad de vida, el entorno laboral y las relaciones interpersonales de los profesores.

Por tal motivo, se busca innovar en la dinámica laboral docente mediante el planteamiento de una propuesta de formación basada en la práctica de pausas laborales activas que aumentan en cierta medida el nivel de actividad física en los profesores, esperando que con ello cambie radicalmente los hábitos cotidianos durante las jornadas laborales, que disminuya el estrés y los problemas de salud asociados a la carga laboral, los aspectos y situaciones que pueden afectar la

condición mental, pero sobre todo que mejore la armonía, la cooperación y las relaciones interpersonales entre compañeros. Lo primordial es que los docentes tengan conocimiento y experiencia en el uso de pausas laborales de tal manera que se convierten en hacedores, orientadores y beneficiarios de las prácticas orientadas al mejoramiento de su desempeño.

Es importante que dicha propuesta no solo involucra la investigación e innovación como herramientas para su desarrollo sino la participación activa de docentes, y directivas de las instituciones educativas, que su desarrollo se fundamenta en el diálogo, la comunicación asertiva y la retroalimentación continua entre los actores directos y los desarrolladores de la propuesta, esto con el fin de seguir mejorando, desarrollando e implementando los resultados de este ejercicio en otros niveles de educación como es el de la docencia universitaria.

A continuación, se presentan los resultados que se desprenden del análisis de los objetivos formulados:

- Los docentes se sienten intranquilos de expresar sus percepciones y sentimientos por temor a las represalias que la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento pueda tomar frente a sus opiniones en cuanto al clima laboral y relaciones interpersonales. Por esta razón se utilizan diferentes instrumentos de recolección de datos: observación, encuesta online y entrevistas semiestructuradas, con el fin de encontrar información verídica acerca de la situación de las relaciones interpersonales.
- Los docentes de la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento comprenden el impacto de algunos hábitos saludables, sin embargo, se les dificulta la práctica de los mismos debido a que se cuenta con espacios reducidos para el desarrollo de capacitaciones.

- Dentro de los factores interpersonales identificados se encontró que los docentes consideran importante un programa de pausas laborales activas, puesto que a la fecha no se han realizado campañas de capacitación y prevención de riesgos laborales dentro de la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento.
- Dentro de los factores de Gestión se evidencia que el equipo administrativo ha recibido de buena manera la aplicación de los instrumentos de recolección de datos y la participación es activa frente a la propuesta. Se encuentran a la expectativa del inicio de la propuesta de formación.
- El diseño de la propuesta de formación requiere del compromiso y sentido de pertenencia de toda la comunidad educativa (Docentes, Directivos), con el fin de evaluar sus resultados.

## **7. Recomendaciones**

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos del estudio de la viabilización de una propuesta de formación sobre el uso de las pausas laborales activas dirigida a docentes para fortalecer sus relaciones interpersonales durante la jornada académica se hace indispensable generar una serie de recomendaciones con el fin de ampliar la cobertura de la propuesta e involucrar a toda la comunidad educativa:

Cada uno de los miembros que hacen parte de la comunidad educativa (Docentes – Directivos) Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento deben comprometerse y participar activamente dentro del desarrollo de la propuesta, con el fin de obtener resultados impactantes.

Se requiere de espacios propicios para la aplicación de los diferentes instrumentos de recolección de datos, de esta manera los resultados obtenidos serán fidedignos y confiables.

Se recomienda dar continuidad en la aplicación de los otros instrumentos de recolección de datos de acuerdo al cronograma establecido y realizar el desarrollo de los talleres dentro de las fechas establecidas.

Se recomienda evaluar el impacto de la propuesta de formación donde se ha desarrollado, con el fin de diseñar nuevas estrategias que permitan ampliar la cobertura e involucrar a los estudiantes que son la razón de ser de la institución educativa.

Se considera necesario que la propuesta se desarrolle de forma presencial y dentro de las fechas establecidas, de tal manera que los docentes tengan mayores oportunidades para resolver dudas y adquirir más conocimientos.



Todo el proceso desarrollado durante la investigación, permitió la adquisición de habilidades de gestión y el acercamiento a las pausas laborales activas como una estrategia para fortalecer las relaciones interpersonales.

## 8. Referencias Bibliográficas

- Área interdisciplinaria de estudios del deporte. (2012) EFDeportes.com, Revista Digital. Buenos Aires, recuperado de: <http://www.efdeportes.com/>
- Alcaldía de Bogotá. (22 de 06 de 1994). Wwww.alcaldiabogota.gov.co. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/norma1.jsp?i=2629>
- Báez J., (2009). *Investigación cualitativa 2da Edición*. Madrid, España, ESIC Editorial.
- Bermúdez, j., & Phathio, l. (2015). *Pei de la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento*. Soacha.
- Bonilla, f. (28 de 06 de 2012). Bibliotecadigital.univalle.edu.co. Obtenido de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/4370/1/cb-0460628.pdf>
- Cárdenas, E. (2011). *Guía metodológica para la elaboración de la propuesta de intervención educativa*. Bogotá.
- Castillo M., González C., García P., Jaque J., Morales V., (2014) *Aplicación de un programa de pausas laborales activas en funcionarios universitarios chilenos*. Universidad Católica del Maule, Curicó, Chile.
- Castello, Antoni, Cano, & merixtell. (2011). Wwww.aufop.com. Obtenido de <file:///c:/users/javicato/downloads/dialnet-inteligenciainterpersonal-4620047.pdf>
- Cifuentes, r. (2011). *Modalidades, estrategias y técnicas de investigación cualitativa*. Noveduc.
- Coppee, g. (1998). *Los servicios de la salud en el trabajo y la práctica*. Madrid.
- Decisión 584, sustitución de la decisión 547: Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2004). Organización de los Estados Americanos OEA, Guayaquil, Ecuador.
- Decreto 1295 de 1994, Secretaria general de la alcaldía mayor de Bogotá D.C. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>
- Decreto 1443 de 2014. “Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo” Ministerio de trabajo, Bogotá, Colombia.
- Decreto 1655 de 20 de agosto de 2015, "Por el cual se adiciona el Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación para reglamentar el artículo 21 de la Ley 1562 de 2012 sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo para los educadores afiliados al Fondo

Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y se dictan otras disposiciones"  
Ministerio de educación nacional. Colombia.

De la Torre, F. (2000). *Relaciones Humanas en el ámbito laboral*. México, Editorial Trillas.

Espejo L., Perico A., Quesada M., (2014) “*Educando para el docente*” *Sistematización de experiencias de terapia ocupacional en el estudio de los factores de riesgo psicosocial que afectan a los y a las docentes de los colegios distritales de la localidad de Engativá en la ciudad de Bogotá*. (Trabajo de grado para optar al título de Terapeuta Ocupacional) Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.

Galdeano h., (2007) Factores de riesgo psicosocial en profesores de educación secundaria. Universidad de Lérida, Lérida, España.

Gomero, c. (2006). Medicina del trabajo, medicina ocupacional y del medio ambiente y salud ocupacional. Revista médica. Hered, 17.

Gurdian A., (2007). *El paradigma cualitativo en la investigación socio educativo*. San José, Costa Rica, Investigación y Desarrollo Educativo Regional (IDER).

Hargreaves D. (1986). *Las relaciones interpersonales en la educación*. Madrid, España, Editorial Narcea S.A.

<http://npausa.cl/historia-gimnasia-laboral/> consulta 2 de agosto de 2016.

. <http://www.areacucuta.com/3-tipos-de-pausas-activas-para-realizar-en-el-gimnasio-o-en-la-oficina/> búsqueda 02/08/16.

Ibáñez (2010). *Distribución de diagnósticos y su relación con los factores demográficos en docentes del Magisterio en el 2010*. (Tesis de especialización en salud ocupacional) Universidad del rosario, Bogotá, Colombia.

Ieesamx. (21 de 11 de 2012). Obtenido de <https://ieesamx.wordpress.com/2012/11/21/el-estres-laboral-en-los-docentes/>

Infed. (s.f.). Infed.org. Obtenido de <http://infed.org/mobi/action-research/>

Lewin, k. (1996). Bases metodológicas de la investigación educativa. Barcelona.

Ley 1562 del 11 de julio de 2012. “Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”. Congreso de la república, Colombia. Recuperado de [www.mintrabajo.gov.co/component/.../261-ley-1562-del-11-de-julio-de-2012](http://www.mintrabajo.gov.co/component/.../261-ley-1562-del-11-de-julio-de-2012)

- Lima, V. (2016). Gimnástica Laboral: Actividad Física no Ambiente de Trabajo. Recuperada de <http://npausa.cl/historia-gimnasia-laboral/>
- Llauradó, o. (12 de 12 de 2014). Blog de netquest. Obtenido de <http://www.netquest.com/blog/es/la-escala-de-likert-que-es-y-como-utilizarla/>
- Ministerio de salud de argentina. (2015). Wwww.msar.gov.ar. Obtenido de <http://www.msar.gov.ar/>
- Ministerio de trabajo de Colombia. (31 de 07 de 2014). Wwww.mintrabajo.gov.co. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad-julio-decretos-2014/3700-decreto-1443-del-31-de-julio-de-2014.html>
- Ministerio de educación nacional-Fiduprevisora S.A.- Fondo de Prestaciones Sociales del Magisterio FOMAG (2013) *Lista de enfermedades laborales para los educadores afiliados al fondo nacional de prestaciones sociales del magisterio*.
- Walters, J. (s.f.). Inteligencias múltiples, la teoría en práctica, Howard Gardner. Barcelona, España, Editorial Paidós.
- Wwww.mintrabajo.gov.co. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad-julio-decretos-2014/3700-decreto-1443-del-31-de-julio-de-2014.html>
- Orozco, a. (2007). Desarrollo de un programa académico de intervención en el campo de la salud laboral. Inserción del fisioterapeuta en formación en escenarios de salud laboral. Bogotá: universidad del rosario.
- Pacheco, a., & tenorio, m. (2014). Aplicación de un plan de pausas activas en la jornada laboral del personal administrativo y trabajadores del área de salud nº1 Pumapungo de la coordinación zonal 6 del ministerio de salud pública en la provincia del Azuay. Ecuador.
- Pérez, m. (1990). Investigación acción: aplicaciones al campo de lo social y educativo. Madrid: dykinson.
- Presidencia de la república. (11 de 07 de 2012). Wwp.presidencia.gov.co. Obtenido de <http://wsp.presidencia.gov.co/normativa/leyes/documents/ley156211072012.pdf>
- Pierángeli (2014) *Implicancias de la pausa activa laboral en empleados de la ciudad de la Rioja*. (Tesis de pregrado) Instituto Universitario de ciencias de la salud Fundación H. A. Barcelona.


- Pulido, r. (2007). Abordaje hermenéutico de la investigación cualitativa. Teorías, procesos, técnicas. Universidad cooperativa de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Reyes, a. (2010). Promoción de la pausa activa como herramienta pedagógica en espacios académico-formativos. Medellín: universidad de Antioquia.
- Restrepo A, Colorado, Cabrera. (s. f.). *Desgaste emocional en docentes oficiales de Medellín, Colombia*. Revista de salud pública Vol. 8. Recuperado de <http://www.scielo.org/pdf/rsap/v8n1/v8n1a06.pdf>.
- Ríos, P. (2007) Pausa laboral activa en los profesores del centro de acondicionamiento y preparación física (CAPF) de la liga de natación de Antioquia. (Monografía para optar al título de especialista en educación física). Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.
- Rivas, a. (2009). Salud ocupacional. Guatemala: universidad mariano Gálvez de Guatemala.
- Sánchez, d. (2004). El círculo hermenéutico y los límites de una filosofía de la lectura. Madrid: Uned.
- Tesis de investigación. (12 de 04 de 2012). Tesisdeinvestig.blogspot.com.co. Obtenido de <http://tesisdeinvestig.blogspot.com.co/2012/04/poblacion-y-muestra-ejemplo.html>
- Tesis de investigación. (12 de 04 de 2012). Tesisdeinvestig.blogspot.com.co. Obtenido de <http://tesisdeinvestig.blogspot.com.co/2012/04/poblacion-y-muestra-ejemplo.html>
- Velandia (2014) *La salud mental docente como enfermedad profesional*. Instituto Latinoamericano de Altos Estudios ILAE.
- Vélez, C. (2008). Guía 34: Guía para el mejoramiento institucional de la autoevaluación al plan de mejoramiento. Ministerio Nacional de Educación.

## 9. Documentos Apéndice

### 9.1. Carta de autorización uso de información institucional.



## 9.2. Formatos entrevista semiestructurada Docentes.

 <b>UNIVERSIDAD LIBRE</b> Fundada en 1923	<b>FORMATO DE ENTREVISTA DOCENTES</b>	Versión: 01
		ABRIL -16
		Página: 119 de 141
<b>PROGRAMA:</b>	ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	
<b>PROYECTO:</b>	Propuesta de formación sobre el uso de Pausas Laborales Activas, dirigida a docentes, para fortalecer sus relaciones interpersonales durante la jornada académica.	
<b>ÁREA ACADEMICA:</b>	Investigación II	
<b>DIRIGIDA A:</b>	DOCENTES COLEGIO LICEO ISABEL SARMIENTO	
<b>FECHA DE REALIZACIÓN:</b>		
<p><i>Esta encuesta es <b>ANÓNIMA</b>, está dirigida al personal docente de la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento del municipio de Soacha, Cundinamarca. Forma parte del documento de tesis para optar al título de Especialista en gestión y docencia universitaria.</i></p> <p><i>El objetivo de esta entrevista es conocer los puntos de vista que cada docente de la institución tiene frente al planteamiento de: “una propuesta de formación dirigida a docentes, por medio de la implantación de pausas laborales activas como herramienta de fortalecimiento en las relaciones interpersonales dentro de la institución educativa”.</i></p> <p><i>Agradecemos su colaboración al responder a las preguntas que se plantean a continuación con la mayor transparencia y veracidad.</i></p>		
<p><b>1. DATOS GENERALES</b></p> <p>Edad: _____ años.</p> <p>Genero: M ____ F ____</p> <p>Profesión: _____</p> <p>Cargo dentro de la Institución: _____</p> <p>Antigüedad laboral dentro del panteón educativo: _____</p> <p>Intensidad horaria laboral en la semana: _____</p> <p>Intensidad de Horas pedagógicas de trabajo personal a la semana: _____</p>		

## 2. PREGUNTAS

I. En sus tiempos libres, ¿Realiza algún tipo de actividad física, deportiva o recreativa?

Si \_\_\_\_ no \_\_\_\_ ¿Cuál actividad y con qué frecuencia?

---

---

---

---

---

II. ¿Conoce o es consciente de la importancia de realizar Actividad Física por lo menos 30 minutos diarios, según indicaciones dadas por la Organización Mundial de la Salud?

---

---

---

---

---

III. ¿Conoce Usted los riesgos físicos y emocionales asociados a su ejercicio profesional como docente? si \_\_\_\_ no \_\_\_\_ ¿Cuáles?

---

---

---

---

---

IV. En su opinión, ¿Cuáles son los factores que pueden afectar el buen desempeño del docente dentro de la institución educativa?

---

---

---

---

---

V. En su opinión, ¿Considera que las labores profesionales dentro y fuera del aula, que a diario realiza como docente, influye positiva o negativamente en su estado de ánimo y físico?

Si \_\_\_\_ no \_\_\_\_ ¿Por qué?

---

---

---



VI. ¿En general, ¿qué tan probable es que las labores que realiza como docente y el clima institucional, influyan positiva o negativamente en el ambiente laboral con sus compañeros?

VII. ¿Cree usted que la forma en que las directivas proponen las metas docentes genera un ambiente de trabajo en equipo o de rivalidad que impide el buen desarrollo de las relaciones interpersonales? si \_\_\_\_\_ no \_\_\_\_\_ ¿Por qué?

VIII. ¿Cómo se percibe a si mismo dentro de la institución educativa? ¿las directivas promueven adecuadamente el sentido de pertenecía con la institución?


IX. ¿Dispone Usted de un espacio de tiempo para descansar, relajarse, realizar actividades de movilidad articular o estiramiento muscular dentro de la jornada laboral? si \_\_\_\_\_ no \_\_\_\_\_ ¿Por qué?

X. En su opinión, ¿las directivas promueven programas permanentes de Salud Ocupacional y bienestar en los lugares de trabajo? si \_\_\_\_\_ ¿cuáles? no \_\_\_\_\_ ¿le gustaría, y por qué?

XI.	¿Conoce Usted las bondades y los beneficios que conlleva el realizar Pausas Laborales Activas durante su jornada laboral? Si _____ no _____ ¿Por qué?
	_____
	_____
	_____
XII.	¿Considera usted que implementar un programa basado en el uso de las Pausas Laborales Activas, contribuiría de manera positiva en su desempeño profesional, en su salud física y mental y, en sus relaciones interpersonales con compañeros de trabajo? si _____no_____ ¿Por qué?
	_____
	_____
	_____
XIII.	En su opinión, ¿La institución ha informado o capacitado los docentes, respecto a las acciones de prevención y riesgos laborales asociados a su ejercicio como profesionales? Si _____ no _____ ¿Qué tan importante sería?
	_____
	_____
	_____
XIV.	En el horario habitual de trabajo, ¿cuál considera usted que es la hora del día que más le genera carga, estrés o tensión laboral?
	_____
	_____
	_____
XV.	En general, ¿Qué tan justa considera la carga laboral que actualmente tiene en la institución?
	_____
	_____
	_____
XVI.	¿Dentro de la institución se realizan actividades que promuevan el bienestar de los docentes los cuales ayuden a fortalecer los ambientes laborales? si no y ¿Por qué?
	_____
	_____
	_____
	_____

XVII.	En su opinión, ¿Cree Usted que las actividades grupales, destinadas al uso de Pausas Laborales Activas, ayudarían a mejorar la concentración, la reducción de la tensión muscular, la disminución del estrés y las relaciones interpersonales en su entorno laboral? Si _____ no _____ ¿Por qué?
	_____
	_____
	_____
	_____
XVIII.	En general, ¿Siente usted respaldo, apoyo y motivación por parte de los directivos de la institución educativa a la que presta sus servicios? si _____ no _____ ¿Por qué?
	_____
	_____
	_____
	_____
<b>OBSERVACIONES:</b>	
	_____
	_____
	_____
	_____
	_____
<b>AGRADECEMOS POR SU TIEMPO Y COLABORACIÓN</b>	

### 9.3. Formatos entrevista semiestructurada Directivos.

 <b>UNIVERSIDAD LIBRE</b> Fundada en 1923	<b>FORMATO DE ENTREVISTA DOCENTES DIRECTIVOS</b>	Versión: 01
		ABRIL -2016
		Página: 124 de 141
<b>PROGRAMA:</b>	ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	
<b>PROYECTO:</b>	Propuesta de formación sobre el uso de Pausas Laborales Activas, dirigida a docentes, para fortalecer sus relaciones interpersonales durante la jornada académica.	
<b>ÁREA ACADEMICA:</b>	Investigación II	
<b>DIRIGIDA A:</b>	DIRECTIVAS COLEGIO LICEO ISABEL SARMIENTO	
<b>FECHA DE REALIZACIÓN:</b>		

*Esta encuesta es **ANÓNIMA** y está dirigida al personal docente directivo del colegio Liceo Isabel Sarmiento del municipio de Soacha, Cundinamarca. Forma parte del documento de tesis para optar al título de Especialista en gestión y docencia universitaria.*

*El objetivo de esta entrevista es conocer los puntos de vista que se tienen frente al planteamiento de una propuesta de formación dirigida a docentes, por medio de la implantación de las Pausas Laborales Activas, como herramienta de fortalecimiento en las relaciones interpersonales dentro de la institución educativa.*

*Agradecemos su colaboración al responder a las preguntas que se plantean a continuación con la mayor transparencia y veracidad.*

*Esta encuesta es **ANÓNIMA** y está dirigida al personal docente directivo de la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento del municipio de Soacha, Cundinamarca. Forma parte del documento de tesis para optar al título de Especialista en gestión y docencia universitaria.*

*El objetivo de esta entrevista es conocer los puntos de vista que se tienen frente al planteamiento de una propuesta de formación dirigida a docentes, por medio de la implantación de las Pausas Laborales Activas, como herramienta de fortalecimiento en las relaciones interpersonales dentro de la institución educativa.*

*Agradecemos su colaboración al responder a las preguntas que se plantean a continuación con la mayor transparencia y veracidad.*

## 1. PREGUNTAS

- I. ¿La institución cuenta con un programa de prevención en salud ocupacional o de mejoramiento de las condiciones físicas y sociales que busque beneficiar al cuerpo docente? Si\_\_\_\_\_ ¿Cuál? No\_\_\_\_\_ ¿Por qué?

---

---

---

---

---

- II. Como docente directivo, ¿Conoce o identifica dificultades personales y/o grupales que pueden afectar la comunidad y el clima laboral?

---

---

---

---

- III. ¿La institución ha implementado alguna metodología de trabajo que contribuya al mejoramiento y fortalecimiento del buen ambiente laboral?

---

---

---

---

- IV. ¿La institución cuenta con actividades recreo-deportivas que busquen contribuir y generar espacios de esparcimiento a nivel social y cultural para el cuerpo docente? Si\_\_\_\_\_ ¿Cuál? No\_\_\_\_\_ ¿Por qué?

---

---

---

---

- V. ¿Cómo promueve la institución el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, el liderazgo y el sentido de pertenencia del cuerpo docente hacia la institución?

---

---

---

---

VI. Dentro de las políticas organizacionales de la institución, ¿se da importancia a la calidad de vida, social y laboral del grupo de trabajo docente? Si \_\_\_\_ no \_\_\_\_ ¿Cómo?

---

---

---

---

VII. ¿Las directivas conocen los beneficios que aportaría al grupo docente la implementación de un programa de Pausas Laborales Activas?

---

---

---

---

VIII. ¿Las directivas de la institución estarían de acuerdo en implementar un programa de Pausas Laborales Activas que aporte a bienestar de los docentes y a su vez, ayude a mejoren las relaciones interpersonales de los docentes dentro de la institución? Si \_\_\_\_\_ no \_\_\_\_\_ ¿Por qué?

---

---

---

---

IX. Desde su postura como directivo docente, ¿Cuál cree que serían las barreras que dificultarían la implementación de la propuesta de formación docente, basada en la implementación de las Pausas Laborales Activas para el grupo docente?

---

---

---

---

**OBSERVACIONES:**

---

---

---

---


---

---

---

**AGRADECEMOS POR SU TIEMPO Y COLABORACIÓN**

#### 9.4. Formato Focus Group

 <b>UNIVERSIDAD LIBRE</b> Fundada en 1923	<b>FOCUS GROUP</b>	Versión: 01
		ABRIL -2016
		Página: 128 de 141
<b>PROGRAMA:</b>	ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	
<b>PROYECTO:</b>	Propuesta de formación sobre el uso de pausas laborales activas, dirigida a docentes para fortalecer sus relaciones interpersonales durante la jornada académica.	
<b>ÁREA ACADEMICA:</b>	Investigación II	
<b>DIRIGIDA A:</b>	CUERPO DOCENTE Y DIRECTIVAS COLEGIO LICEO ISABEL SARMIENTO	
<b>FECHA DE REALIZACIÓN:</b>		
<p><i>Este focus group es organizado en torno al tema de las relaciones interpersonales que se presentan entre los docentes de la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento del municipio de Soacha, Cundinamarca. Forma parte del documento de tesis para optar al título de Especialista en gestión y docencia universitaria.</i></p> <p><i>El objetivo de este focus es evidenciar el estado de las relaciones interpersonales como punto de referencia para la elaboración de una propuesta de formación docente sobre el uso de pausas activas durante la jornada académica.</i></p>		
<p><b>1. PREGUNTAS</b></p> <p>I. ¿Conocen Ustedes el modelo organizacional y el lugar que ocupa cada uno dentro del mismo como agentes participativos de la misión y visión de la institución?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>II. En su opinión, ¿Considera que el modelo organizacional de la institución fomenta el trabajo en equipo, la cooperación y las buenas comunicaciones dentro del cuerpo docente?</p>		



	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
III.	<p>En general, ¿Cuáles creen Ustedes que son los factores más relevantes que influyen en las relaciones interpersonales dentro de la institución actualmente?</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
IV.	<p>En su opinión, ¿Cuáles creen Ustedes que son los aspectos más importantes que debe fortalecer la institución en el cuerpo docente para mantener un buen ambiente laboral?</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
V.	<p>¿Creen Ustedes que la carga laboral y la intensidad de la jornada académica son pertinentes y están diseñadas para contribuir con el bienestar físico y mental, entre compañeros de trabajo?</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
VI.	<p>¿Consideran Ustedes que la institución fomenta adecuadamente la salud física, mental, social y el buen ambiente laboral dentro de la jornada?</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

VII. ¿Qué técnicas o programas utiliza la institución para preservar el buen ambiente laboral? ¿Están ustedes de acuerdo con dichos programas?

VIII. ¿Conocen Ustedes o han participado en un programa de pausas laborales activas?, ¿identifica los beneficios?


IX. ¿Qué piensan de la posibilidad de implementar en la institución un programa de pausas Laborales Activas dentro de la jornada laboral, la cual contribuya a fortalecer la salud física y emocional de los docentes, y esta a su vez contribuya al mejoramiento de las relaciones interpersonales entre compañeros?

X. ¿Estarían dispuestos a participar activamente en el programa de Pausas Laborales Activas, buscando un beneficio personal y grupal dentro de la institución?

XI. ¿Cómo les gustaría que fuera el programa de pausas laborales activas y como creen que esta beneficiaría sus relaciones interpersonales dentro de la institución?

	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
XII.	<p>¿Creen ustedes que puede destinarse un espacio dentro de la jornada, que le permita equilibra la carga laboral, con espacios de relajación corporal, estiramientos, actividades recreativas y de bienestar emocional, las cuales ayuden a fortalecer las relaciones interpersonales entre el equipo que conforma la planta docente de la Institución Educativa Liceo Isabel Sarmiento?</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p><b>OBSERVACIONES:</b></p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
<p><b>AGRADECEMOS POR SU TIEMPO Y COLABORACIÓN</b></p>	

## 9.5. Talleres

 <b>UNIVERSIDAD LIBRE</b> Fundada en 1923	<b>TALLER N°1</b> <b>MANEJO Y CONTROL DE LA</b> <b>RESPIRACION, MOVILIDAD</b> <b>ARTICULAR Y ESTIRAMIENTOS.</b>	Versión: 01
		ABRIL -2016
		Página: 132 de 141
<b>PROGRAMA:</b>	ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	
<b>PROYECTO:</b>	Propuesta de formación sobre el uso de pausas laborales activas, dirigida a docentes para fortalecer sus relaciones interpersonales durante la jornada académica.	
<b>ÁREA ACADEMICA:</b>	Investigación II	
<b>DIRIGIDA A:</b>	CUERPO DOCENTE COLEGIO LICEO ISABEL SARMIENTO	
<b>FECHA DE REALIZACIÓN:</b>		

*El presente taller, está dirigida al personal docente del colegio Liceo Isabel Sarmiento del municipio de Soacha, Cundinamarca. Forma parte del documento de tesis para optar al título de Especialista en gestión y docencia universitaria.*

**INTRODUCCIÓN:** *Cada docente tiene riesgos a nivel laboral que le pueden perjudicar su condición de salud. Todo profesional y en este caso todo docente deberá de desarrollar un trabajo de auto-cuidado para su salud física y emocional. Los y las docentes están expuestos a grandes cargas de estrés los cuales se pueden convertir en un riesgo para su salud.*

*Esta actividad, pretende aumentar el rendimiento, mejorar la atención, controlar el estrés, minimizar Dolores musculares y fortalecer la calidad de vida de los y las trabajadores, es por ello, que para esta oportunidad se realizaran actividades prácticas relacionadas con la identificación de algunos ejercicios de movilidad articular y estiramientos, por medio de actividades rítmicas.*

**OBJETIVO GENERAL:**

*Sensibilizar a los docentes del colegio Liceo Isabel Sarmiento, frente a la importancia de conocer y dominar su propio cuerpo, haciendo un estímulo moderado y lógico de los sistemas funcionales, mediante movimientos naturales, promocionando la higiene postural y sus beneficios.*

**OBJETIVOS ESPECIFICOS:**

*Activar en los docentes las capacidades coordinativas por medio de dinámicas múltiples que le permitan interiorizar o ser más conscientes de su propio cuerpo.*

- *Movilizar los segmentos corporales en los docentes, identificando sus nombres y sus posibilidades de movimiento, por medio de diferentes ejercicios enfocados al trabajo rítmico, y a su vez, buscando un trabajo aeróbico prolongado.*
- *Crear lazos de camaradería entre los docentes proporcionándoles actividades que refuerce el trabajo cooperativo*

## **METODOLOGIA DE TRABAJO.**

*FASE INICIAL: Intensidad: leve Duración: 10 minutos*

*Presentación del grupo de trabajo, se hacen recomendaciones generales para los docentes que presentan alguna patología. Se dar inicio haciendo un trabajo de movilidad articular de forma dinámica y luego un estiramiento general de miembros superiores e inferiores.*

*FASE CENTRAL: Intensidad: moderada y vigorosa Duración: 30 minutos.*

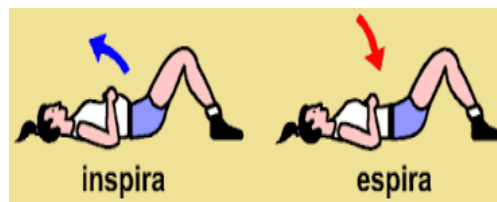
*Se inicia un trabajo de la respiración, haciendo énfasis en Respiración Equitativa*

*Inhale contando hasta cuatro, luego exhale contando hasta cuatro (todo por la nariz, lo que añade una resistencia natural a la respiración), la idea es calmar al sistema nervioso, aumentar la concentración y reducir el estrés.*

*Actividad 1*



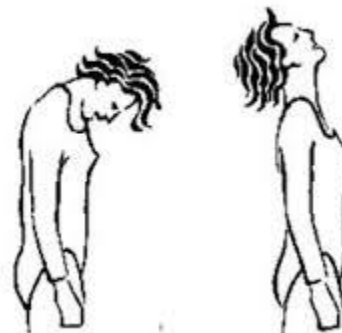
*Actividad 1.2*



*Actividad 1.3*



*Actividad 1.4*



Actividad 2 haciendo uso de pasos por medio de pasos básicos de la gimnasia aeróbica, se realizarán movimientos de desplazamiento, caminata, pasos en V, pasos talón y pasos rodilla, igualmente se harán ejercicios combinados con brazos, buscando que los docentes realicen actividades de movilidad articular acompañada de un estímulo del sistema cardiovascular el cual generara una quema de calorías.

Durante la actividad se nombrarán las diferentes articulaciones con su respectivo nombre, luego se asignarán tareas motrices las cuales busquen identificar los diferentes nombres de las articulaciones, este ejercicio se hará por parejas, y luego en grupos de 4 docentes, haciendo énfasis en el trabajo cooperativo.

**FASE FINAL Intensidad: leve Duración: 10 minutos.**

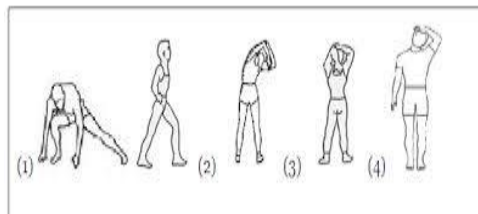
Se realizará la vuelta a la calma por medio de ejercicios de estiramiento muscular, teniendo presente dos aspectos: estiramiento general el cual busca trabajar los músculos que trabajaron de manera indirecta y estiramiento específico, haciendo un trabajo en aquellos músculos que se vieron involucrados de manera directa en el desarrollo de la actividad.

### 1. EJEMPLO DE ESTIRAMIENTO MUSCULAR GENERAL Y ESPECIFICO

ESTIRAMIENTOS 2.1



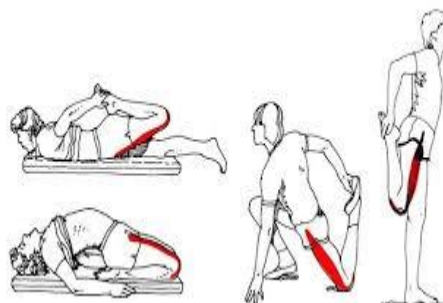
ESTIRAMIENTOS 2.2



ESTIRAMIENTOS 2.3



ESTIRAMIENTOS 2.4



### EVALUACIÓN CUALITATIVA

**OBSERVACIONES DE LA ACTIVIDAD:**

---

---

---

---

**ASPECTOS POSITIVOS**

---

---

---

---

**ASPECTOS POR MEJORAR:**

---

---

---

---

**APRENDIZAJE OBTENIDO POR PARTE DE LOS DOCENTES**

---

---

---

---

**RECOMENDACIONES:**


---

---

---

---

**AGRADECEMOS POR SU TIEMPO Y COLABORACIÓN**

 <b>UNIVERSIDAD LIBRE</b> Fundada en 1923	<b>TALLER N°2</b> <b>CONCEPTO DE PAUSAS LABORALES</b> <b>ACTIVAS, EJERCICIOS ESPECIFICOS PARA EL</b> <b>DOCENTE.</b>	Versión: 01
		ABRIL -2016
		Página: 136 de 141
<b>PROGRAMA:</b>	ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	
<b>PROYECTO:</b>	Propuesta de formación sobre el uso de pausas laborales activas, dirigida a docentes para fortalecer sus relaciones interpersonales durante la jornada académica.	
<b>ÁREA ACADEMICA:</b>	Investigación II	
<b>DIRIGIDA A:</b>	CUERPO DOCENTE COLEGIO LICEO ISABEL SARMIENTO	
<b>FECHA DE REALIZACIÓN:</b>		

*El presente taller, está dirigida al personal docente del colegio Liceo Isabel Sarmiento del municipio de Soacha, Cundinamarca. Forma parte del documento de tesis para optar al título de Especialista en gestión y docencia universitaria.*

**introducción:** Son múltiples las enfermedades que están directamente relacionadas con las actividades laborales, según la indicación de la organización mundial de la salud O.M.S, existen más de 20 causales del ausentismo laboral, en las cuales se encuentra: el estrés, los dolores de espalda, patologías del túnel carpiano, antecedentes patológicos por traumas acumulados, para esta actividad se tiene diseñado un plan de trabajo destinado a identificar el concepto de pausas laborales activas, como se ejecutan sus ejercicios y cuáles son los apropiados para la práctica docente.

**OBJETIVO GENERAL:**

Establecer un programa de Pausas Activas en el colegio Liceo Isabel Sarmiento, con el fin de crear en los docentes conciencia sobre la importancia de adquirir y promover espacios saludables dentro de su jornada laboral, buscando así la prevención de adquirir enfermedades profesionales.

**OBJETIVOS ESPECIFICOS:**

- *Brindar elementos que generen nuevos conceptos y aplicación de técnicas que contribuyan a mejorar los niveles de estrés en su entorno laboral.*
- *Crear en los docentes una conciencia sobre el autocuidado*
- *Generar un espacio de esparcimiento y goce, los cuales contribuyan a la prevención de enfermedades profesionales.*



## METODOLOGIA DE TRABAJO.

### FASE INICIAL:

Intensidad: leve Duración: 20 minutos

Presentación teórica sobre:

Pausas laborales activas (que son, como se desarrollan, ejercicios específicos)

Beneficios de las pausas laborales activas

Tiempo de ejecución.

Trabajos de movilidad articular para docentes

Ejercicios de estiramiento muscular.

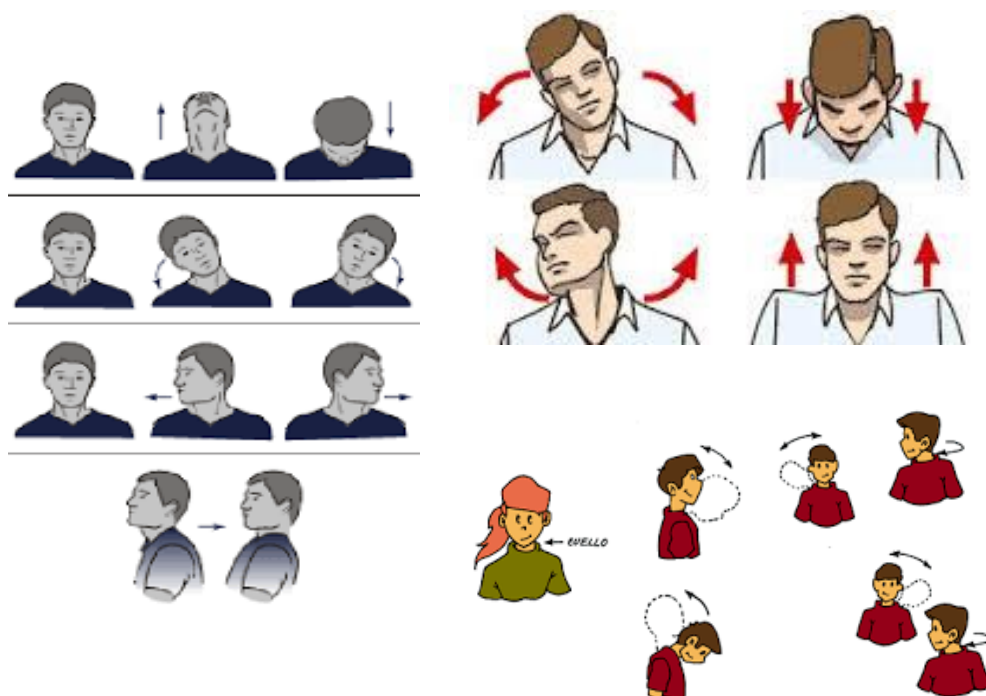
Actividad lúdica, (ejercicios de coordinación)

### FASE CENTRAL:

Intensidad: moderada y vigorosa Duración: 30 minutos.

Se inicia con MOVIMIENTO ARTICULAR Como el nombre lo indica nos ayuda a ejercitar todas las articulaciones. Los movimientos que podemos realizar son flexión, extensión, abducción y aducción, cada movimiento se puede repetir 8 veces.

Movimiento de cabeza y cuello:



## Movimiento de hombros

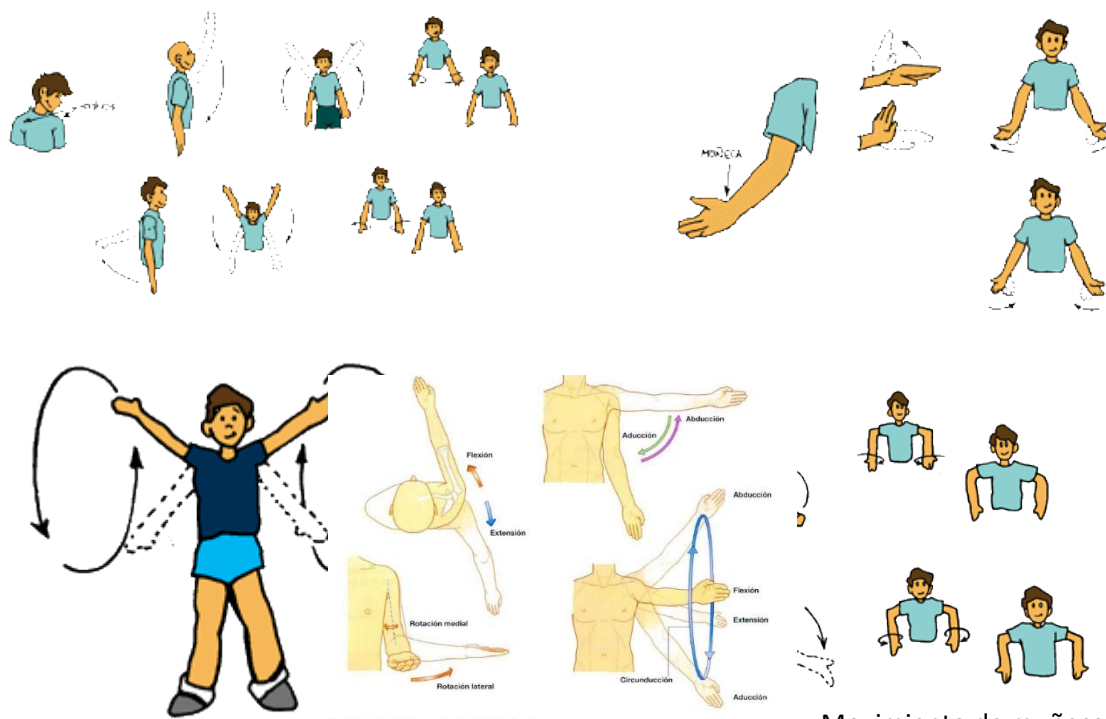
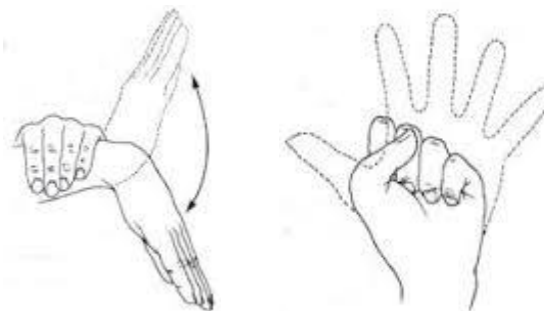
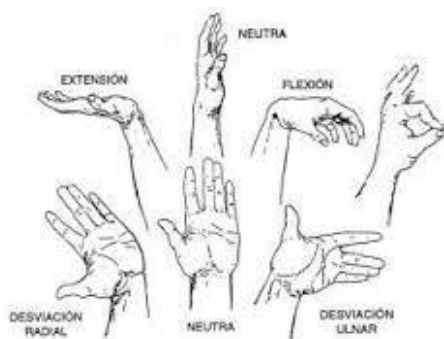
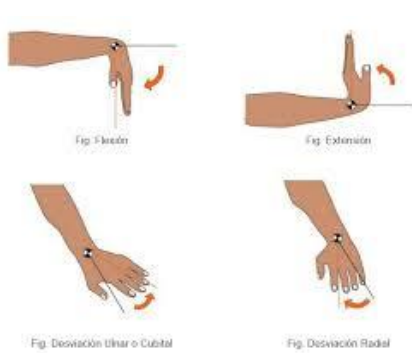


Fig. 9-4 Movimientos del brazo en la articulación glenohumeral

## Movimiento de muñecas y dedos



## Movimiento de piernas y tronco



## Estiramientos musculares:



**Actividad 2: CONCIENCIA DEL AUTO CUIDADO**

Por parejas se pretende hacer un trabajo reflexivo en el cual cada docente sacara un beneficio obtenido, teniendo presente lo trabajado en la actividad anterior.

Como actividad para la semana, se pretende que cada docente de manera independiente y autónoma, saque un espacio para hacer ejercicios de pausas laborales activas

**FASE FINAL**

Intensidad: leve Duración: 10 minutos.

Socialización de lo trabajado durante la sesión

**OBSERVACIONES DE LA ACTIVIDAD:**

---

---

---

---

---

**ASPECTOS POSITIVOS**

---

---

---

---

---

**ASPECTOS POR MEJORAR:**

---

---

---

---

---

**APRENDIZAJE OBTENIDO POR PARTE DE LOS DOCENTES**

---

---

---

---

---

**RECOMENDACIONES:**

---

---

<b>AGRADECEMOS POR SU TIEMPO Y COLABORACIÓN</b>